

**SISTEM PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK PADA PENDIDIKAN
ANAK USIA DINI DI TAMAN KANAK-KANAK ISLAM AL-IKHLAS
KECAMATAN BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Menyusun
Tesis dalam Manajemen Pendidikan Islam



Oleh
SURIYAH
NIMKO : 21194204210

Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau
1434 H / 2013 M

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul “*Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidik Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hili*”, yang ditulis oleh :

Nama : Suriyah

NIM : 21195204210

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Konsentraasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran dari pembimbing dan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 13 Juni 2013.

Penguji I

Drs. H. Promadi, MA, Ph.D

NIP. 19640827 199103 1 009

.....
Tgl.

Penguji II

Dr. Hidayat Syah, MA

NIP.

.....
Tgl.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, selaku pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul *Pengaruh Manajemen Perpustakaan terhadap Minat Baca Siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 09 Tapung Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Saudari :

Nama : **Ibtiyah**
NIM : 21195204113
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentraasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 24 Mei 2013.

Pembimbing I
Prof. Dr. Muhmidayeli, M.Ag

.....
NIP. 196207131989032001

Tgl.

Pembimbing II
Dr. Hj. Zuhiddah, M.Pd

.....
NIP. 196604231994032001

Tgl.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul “*Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidik Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*”, yang ditulis oleh :

Nama : Suriyah
NIM : 21195204210
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 03 Juni 2013
Pembimbing I,

Tanggal: 05 Juni 2013
Pembimbing II,

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
M.Ag
NIP. 197001211997031003

Dr. H. Muhammad Syaifuddin,
M.Ag
NIP. 197407041998031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

DR. ZAMSIWAYA, M.AG
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari

Suriyah

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi tesis saudara :

Nama : Suriyah

NIM : 21195204210

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : *Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidik Anak
Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas
Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 03 Juni 2013
Pembimbing I,

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

DR. H. MUHAMMAD SYAIFUDDIN, M.AG
DOSEN PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari

Suriyah

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi tesis saudara :

Nama : Suriyah

NIM : 21195204210

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : *Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidik Anak
Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas
Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 05 Juni 2013
Pembimbing II,

Dr. H. Muhammad Syaifuddin,
M.Ag NIP. 197407041998031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suriyah
NIM : 21195204210
Tempat Tanggal Lahir : Rantau Panjang, 03 Juni 1973
Program Studi : Pendidikan Agama Islam PPs. UIN Suska Riau
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya tulis dengan judul: ” *Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidik Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*”” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 07 Juni 2013

Suriyah
NIM. 21194204210

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah Penulis persembahkan hanya kepada Allah SWT, yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan dan menyusun tesis ini dengan Judul : *”Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidik Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir”*

Shalawat beriring salam, penulis haturkan kepada yang mulia Nabi Muhammad SAW, dengan ketulusan dan keluhuran akhlaknya, beliau telah membimbing dan mendidik umatnya untuk sampai kepada jalan kebenaran.

Meskipun demikian, tulisan ini dapat terwujud karena adanya dorongan, motivasi, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, MA, beserta staf di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Bapak Prof. Dr. H. Mahdini, MA, beserta dosen dan staf yang telah melayani keperluan mahasiswa selama mengikuti proses perkuliahan dan bimbingan di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

3. Bapak Dr. Zamsiswaya, M.Ag, sebagai Pembimbing I dan dan Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag, sebagai pembimbing II, yang telah banyak memberi bimbingan kepada penulis.
4. Seluruh dosen dan Guru Besar di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
5. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
6. Terimakasih kepada para Dosen Pembimbing S!, terutama Bapak Syafrizal, MA yang banyak memberi motivasi dan semangat kepada penulis.
7. Seluruh Civitas Akademika di lingkungan UIN, khususnya teman-teman se angkatan, yang banyak memberi semangat ke pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya secara khusus penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada ayah tercinta, dan ibunda yang telah membesarkan, mengasuh, dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Berikutnya, yang istimewa suami dan anak-anakku; yang selalu setia menemani dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian studi ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis berdoa, semoga bantuan dan pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis dengan tulus ikhlas, dibalas oleh Allah SWT. dengan kebaikan. *Amin Ya Rabbal Alamin*. Penulis menyadari akan kelemahan dan kekurangan tesis ini, masukan yang berupa saran, penulis terima, demi kebaikan, namun penulis berharap, semoga tesis ini berguna serta bermanfaat

bagi penulis dan berbagai pihak, terutama sekali bagi kita semua yang ingin lebih maju dalam melakukan proses pembelajaran. Terima kasih.

Pekanbaru, 15 Mei 2013
Penulis

Suriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
NOTA DINAS	
PENGESAHAN PEMBIMBING DAN KETUA PRODI	
PENGESAHAN PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
PEDOMAN TRANSLETASI	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Istilah.....	13
C. Permasalahan	18
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	20
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. KajianTeoretis.....	22
1. SistemPengelolaan.....	22
2. FungsiPengelolaan.....	28
3. Tenaga Pendidik.....	41
4. Pendidikan Anak usia Dini.....	44
5. Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini.....	49
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	69
C. Konsep Operasional.....	71
BAB III METODE PENELITIAN.	
A. Jenis Penelitian	74
B. Waktu dan Tempat Penelitian	75
C. Informan Penelitian	75
D. Teknik Penumpulan Data	76
E. Metode Analisa Data	77

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Penyajian Data Penelitian	81
1. Temuan Umum Penelitian	81
2. Temuan Khusus Penelitian.....	85
B. Analisi Data	113
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran-saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Murid di PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko91
Tabel 2	Data Guru di PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko92

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan Tunggal

= a	= r	= f
= b	= z	= q
= t	= s	= k
ت = ts	= sy	= l
= j	= sh	= m
= h	= dh	= n
= kh	= th	= w
= d	= zh	= <u>h</u>
= dz	= ‘	= ‘
	= gh	= y

- Vokal Panjang (*madd*) a = â = *faiqâ*
- Vokal Panjang (*madd*) I = î = *Amîn*
- Vokal Panjang (*madd*) u = û = *Mu’minûn*

2. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap ditulis rangkap, misalnya العمامة di tulis *al-‘ammah*.

3. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, misalnya شريعة (*syari’ah*), *kasrah* ditulis i, misalnya (*al-Jibâli*, dan *dhommah* ditulis u, misalnya (zhul man).

4. Vokal Rangkap

di tulis *aw*, di tulis *uw*, أي di tulis *ay*, dan di tulis *iy*.

5. Ta' Marbutah

Ta' Marbutah yang dimatikan di tulis h, misalnya شريعة ditulis *syarî'ah*, kecuali telah diserap kedalam bahasa Indonesia yang baku, seperti *mayit*, bila dihidupkan ditulis t *al-maytatu* dalam tulisan Arabnya; الميتة

6. Kata Sandang Alif Lam

Alim Lam yang di ikuti oleh huruf *Qomariyyah* dan *Syamsiyyah*, ditulis *al-*, misalnya ditulis *al-Muslimu*, kecuali untuk Nama diri yang diikuti oleh kata Allah, misalnya 'Abdullah ().

7. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

ABSTRAK

**Suriyah ; SISTEM PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK PADA
PENDIDIK ANAK USIA DINI DI TAMAN KANAK-
KANAK ISLAM AL-IKHLAS KECAMATAN BANGKO
KABUPATEN ROKAN HILIR**
PPs. UIN Suska Riau, 2013

Penelitian ini, dilatarbelakangi oleh adanya gejala-gejala bahwa sekolah Agreditasi C, namun minat masyarakat terhadap PAUD di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas sangat tinggi dengan banyaknya murid yang masuk di PAUD tersebut, dan kualifikasi kepala sekolah belum SI, tetapi dalam pengelolaan tenaga pendidik mampu membuat sekolah yang dipimpinnya maju dan berkembang.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang difokuskan pada pelaksanaan peran kepala sekolah dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisa data dengan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu pengumpulan data (Reduksi Data), penyederhanaan data, Pemaparan data/Penyajian data, dan Penarikan dan pengajuan simpulan (verifikasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; *Pertama*, Sistem pengelolaan Tenaga Pendidik di PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rohil adalah dengan (1). Perencanaan, yang terdiri dari Menganalisis kebutuhan Guru dan Menyusun kualifikasi dan jabatan sesuai kebutuhan Sekolah. (2). Rekrutmen, Seleksi, dan Orientasi, terdiri dari melaksanakan rekrutmen, Melaksanakan seleksi, dan Melaksanakan orientasi jabatan sesuai dengan kebutuhan. (3). Pengembangan, yang terdiri dari Melaksanakan program-program pelatihan dan Melakukan Pembinaan;

Kedua, Faktor pendukung pengelolaan tenaga pendidik di PAUD Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko sebagai berikut: (1). Besarnya dukungan dari wali murid, (2) Banyaknya program-program pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh kepala sekolah. (3). Tenaga pendidik sudah SI, dan guru di PAUD Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko melalui pengembangan dan pembinaan oleh kepala sekolah, Faktor penghambatnya yaitu: (1). Dalam pengelolaan tenaga pendidik khususnya (tenaga pendidik), (2). Pendidikan dan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, dan (3). Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat,

ABSTRACT

**Suriyah : SYSTEM PERSONNEL MANAGEMENT EDUCATORS
EDUCATORS IN CHILDREN IN EARLY kindergarten AL -
ISLAM PEACE DISTRICT DISTRICT Bangko Rokan Hilir
PPs . Suska UIN Riau , 2013**

This study , motivated by the presence of symptoms that Agreditasi C schools , but public interest in the early childhood education in kindergarten Islam Al - Ikhlas with a very high number of students who entered in the early childhood education , and qualifications of principals not SI , but in the power management educators are able to make his school progress and develop .

Therefore, the aim of this study was to obtain a Power Management System Educators In Early Childhood Education in Kindergarten Al - Ikhlas Islamic Bangko.dan District Factors influencing Teachers Management System In Early Childhood Education in Kindergarten Al - Ikhlas Islamic Schools Bangko district .

This research is a field that focuses on the implementation of the principal's role in human resource management . To obtain these data , researchers using interviews , observation , and documentation . Once the data is collected , the researchers analyzed the data with the following steps , namely the collection of data (data reduction) , simplification of data , Exposure Data / Data presentation and submission of Withdrawal and conclusions (verification) .

The results showed that : First , the management system in early childhood Teachers Al - Ikhlas Bangko district is with Rokan Hilir District (1) . Planning , which consists of Analyzing needs and Developing Teacher qualifications and position as needed School . (2) . Recruitment , Selection , and Orientation , consists of carrying out the recruitment , selection Implement , Implement orientation and position as needed . (3) . Development , which consists of Conduct training programs and Doing Development ;

Second, the factors supporting the management of early childhood educators in kindergarten Al - Ikhlas Islamic Bangko district as follows : (1) . The amount of support from parents , (2) The number of training programs and development carried out by the principal . (3) . Pendidiknnya power is S1 , and teachers in early childhood kindergarten Al - Ikhlas Islamic Bangko district through development and coaching by the principal , the inhibiting factors are: (1) . In particular the management educators (educators) , (2) . Education and training of teachers , it is less optimal, and (3) . Personal busyness of each board so it can not perform their duties properly ,

التجريد

سورياه : المربين المربين
الإسلامية
شريف (هيلير) العليا
الإسلامية الحكومية رياو،
خلفية هذا هي ظواهر
الإسلامية النتيجة "C"
إليها
أدخلها أمها التلاميذ هذه الظواهر يؤثر
مؤهل دراسته مدير مدير
رياسته. (S1)
المربين كيفية نيل لذ همّت
الإسلامية تربية أطفالهم
هيلير.
مدير تنفيذ الميداني هذا
لنيل البيانات طريقة البشرية.
البيانات
البيانات، وتبسيط البيانات،
وهي المعنية
تشریح النتيجة. والتلخيص
فيشار
المربين المربين
الإسلامية
(يتكوّن تحليل
المربين وتنظيم وقفهم وكفاءتهم
الاحتياجات المدرسية.) التجنيد والتحديد والتوجيه

المدرسية. ٣) التطوير، وهو بتطبيق توفير التوجيه تدريب .

المربين المرين الإسلامية (وهي يلي)
تدريب وتنميّات عقدها المدير. ٣) (وألمدرسين
الإسلامية دراستهم
مؤهلة (s1) التنمية تدريبية أداها المدير.
التثبيطية هي (المرين،) التدريبات
المدرسين، (الإداريين الجهد الاهتمام أعمالهم
بأمورهم الشخصية يصلح وظائفهم.

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Lembaga pendidikan adalah suatu lembaga yang bertujuan mengembangkan potensi manusia yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi itu harus dilakukan secara berencana, terarah dan sistematis guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan di atas diperlukan suatu organisasi lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat ditentukan berdasarkan suatu kriteria-kriteria tertentu. Pengorganisasian suatu lembaga pendidikan tergantung pada beberapa aspek antara lain: jalur, jenjang, dan jenis organisasi lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Lembaga Pendidikan merupakan badan atau instansi yang menyelenggarakan usaha pendidikan. Bukan hanya sekolah, termasuk kursus resmi, kursus privat, dan lain-lain yang mempunyai ciri adanya kegiatan belajar. Di dalam suatu lembaga pendidikan dengan tujuan, kurikulum dan lulusan yang berbeda-beda. Namun secara umum diketahui bahwa dalam lembaga pendidikan selalu terdapat komponen-komponen penting yang menentukan keberhasilan sebuah lembaga. Komponen-komponen yang dimaksud adalah:

1. Komponen siswa, yaitu subyek belajar yang menurut jenis dan sifat lembaganya dapat disebut sebagai siswa, mahasiswa, peserta khusus.
2. Komponen guru, yaitu subyek yang memberikan pelajaran yang sebutannya dapat berupa guru, dosen, penyaji, penataran.
3. Komponen kurikulum, materi atau bahan pelajaran yang diajarkan, yang memberikan ciri pada lembaga pendidikan dan mencerminkan kualitas lulusannya.
4. Komponen sarana dan prasarana, yaitu komponen penunjang terlaksanya proses pengajaran.
5. Komponen pengelola, yaitu orang-orang yang mengurus penyelenggaraan lembaga menyangkut pengelolaan dalam memimpin, mengorganisasikan, mengarahkan, membina serta mengurus tatalaksana lembaga. Termasuk dalam komponen pengelola adalah kepala sekolah, petugas bimbingan, pustakawan, staf tatausaha, bendaharawan, pesuruh, penjaga malam.¹

Lembaga pendidikan adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena lembaga pendidikan tersebut merupakan suatu lembaga penyelenggara pendidikan. Tujuannya antara lain adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya

¹ Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI. *Pengantar Pengelolaan Pendidikan*. (Bandung : UPI, 2005).

kebudayaan nasional. Dalam rangka perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Mengacu pada era globalisasi yang menuntut keunggulan bersaing dari setiap organisasi, persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya dan operasionalisasi yang lancar. Penting pula pengembangan lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis. Hanya dengan mengantisipasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dan para pegawai dapat mempertajam keahlian mereka.

Dalam organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.²

Penyelenggaraan pendidikan dinyatakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, dimana proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik untuk memacu pengelola, penyelenggara dan satuan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu yang berkaitan dengan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan.

Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dalam upaya untuk pengelolaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani, agar anak

²Standar Nasional Pendidikan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, hlm.55

memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (UU Sisdiknas No 20 tahun 2003, BAB 1 pasal. 1, butir 14).³

Anak usia dini adalah kelompok anak yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan unik. Anak memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan (koordinasi motoric halus dan kasar), daya pikir, daya cipta, bahasa dan komunikasi, yang tercakup dalam kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) atau kecerdasan agama atau religious (RQ), sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangan anak. Pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini perlu diarahkan pada peletakan dasar-dasar yang tepat bagi pertumbuhan dan perkembangan manusia seutuhnya sebagai dasar pembentukan pribadi yang utuh, agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Sementara aspek perkembangan anak usia dini seperti yang dikatakan oleh Slamet Suyanto seperti dikutip oleh Mansur dalam bukunya *Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Islam* yaitu meliputi fisik-motorik, intelektual, moral, emosional, sosial, bahasa, kreativitas. Adapun Black yang dikutip Mansur, mengatakan bahwa perkembangan anak usia dini meliputi aspek-aspek: fisik dan motoric, psiko-sosial, kognitif, dan bahasa.⁴

Usia dini merupakan masa keemasan (*golden egg*) seorang anak manusia, masa peletakan pondasi kecerdasan manusia, masa pengembangan dan pembentukan kemampuan kognitif, bahasa, motoric, seni, sosial

³ Netti Herawati, *Buku Pendidik, Pendidikan Anak Usia Dini*, (Pekan baru: ALIFA, 2005), hlm.7

⁴ Mansur, *Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm.1

emosional, moral, dan nilai-nilai agama. Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada 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 (PP No 17 tahun 2010, pasal 1 butir 3).⁵

Sejalan dengan aspek perkembangan anak, menurut Peraturan Pemerintah RI UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 28 tentang pendidikan prasekolah, bahwa program kegiatan belajar anak usia dini meliputi aspek-aspek sebagai berikut: moral, agama, disiplin, kemampuan berbahasa, daya pikir, daya cipta, emosi, kemampuan bermasyarakat, sosial, keterampilan, jasmani. Seperti yang dikatakan oleh Dadang Hawardi dikutip oleh Mansur dalam bukunya , menyatakan bahwa pendidikan hendaklah dilakukan sejak dini yang dapat dilakukan di dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat, dalam pendidikan haruslah meliputi tiga aspek, yakni aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.⁶

Upaya yang dapat dilakukan mencakup stimulus intelektual, pemeliharaan kesehatan, pemberian nutrisi, dan penyediaan kesempatan yang luas dan mengeksplorasi dan belajar secara aktif. Pendidikan anak usia dini diarahkan dalam rangka pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh, dan pemberian kegiatan pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan pada anak. Pendidikan anak usia dini diyakini

⁵ Warta PAUDNI, *Media Informasi Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal* DITJEN PAUDNI KEMDIKNAS, ISSN 1411-1802, Tahun 2011, XIV-EDISI VII

⁶Mansur, *op. cit*, hlm. 83

memiliki efek kumulatif yang akan terbawa dan mempengaruhi fisik dan mental selama hidupnya. Dengan demikian, pendidikan anak usia dini untuk memperoleh kesempatan dan pengalaman yang dapat membantu perkembangan kehidupan selanjutnya.

Ketika daya tangkap dan potensi pada anak usia dini didalam menerima pengajaran, maka hendaklah para pendidik, ayah, ibu, dan pengajar memusatkan perhatian pada pengajaran anak usia dini tentang kebaikan dan upaya membiasakannya, sejak ia memahami realita kehidupan ini. Seperti yang diucapkan oleh Imam Ghazali, *"Anak-anak adalah amanah bagi kedua orang tuanya, dan hatinya yang suci adalah permata yang sangat mahal harganya. Karenanya, jika dibiasakan pada kebaikan dan diajarkan kebaikan kepadanya, maka ia kan tumbuh pada kebaikan tersebut, dan akan berbahagialah didunia dan diakhirat"*.⁷

Salah satu usaha memaksimalkan bakat, potensi, kecerdasan, dan kreatifitas anak ialah dengan menyertakannya dalam kegiatan sekolah usia dini atau PAUD. Sedini mungkin anak diasuh untuk bersikap disiplin, bertanggung jawab, berjiwa sosial, kreatif, inovatif, penuh dedikasi, menjalankan program. Dengan metode yang tepat, kurikulum bagus dan lembaga bonafid niscaya anak akan lebih mampu berkembang pesat dibanding mereka yang tidak diasuh melalui program pendidikan anak usia dini tersebut. Namun tidak semua lembaga penyelenggara pendidikan anak usia dini mulai jenjang prasekolah, play Group, dan TK mampu menyediakan

⁷ Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Amami, 2007), hlm. 203

metode, sarana, fasilitas penunjang kesuksesan pendidikan anak usia dini tersebut. Untuk itulah, para orang tua harus mampu menentukan secara startegis lembaga yang dipilihnya. Demikian pula penyelenggara harus mampu memperbaiki segala kekurangan yang menghambat tujuan utama pendidikan anak usia dini tersebut karena anak-anak usia dini yang identik dengan kegiatan bermain menjadi fase yang sangat menentukan perjalanan hidup manusia. Sehingga merencanakan dan melaksanakan pendidikan pada usia dini menjadi sebuah keniscayaan yang tidak boleh disepelekan dan ditelantarkan. Jika hal itu tidak diperhatikan, masa depan kualitas generasi penerus bangsa akan semakin mundur kalah jauh dibanding Negara-negara lain yang selalu sigap dan cepat mempersiapkan kader-kader handalnya di era kompetisi global sekarang.

Pendidikan anak usia dini harus dikelola secara professional diseluruh pelosok negeri ini. Pendidikan anak usia dini ini menjadi solusi terbaik pembentukan moral, agama, emosi, sosial, dan spirit kompetensi. Dengan pendidikan anak usia dini, fase perkembangan anak akan berjalan secara fungsional dan produktif sehingga membentuk karakter yang kuat, kokoh dan progresif.

Pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini yang terdiri dari kepala sekolah dan para guru yang berorientasi pada kelembagaan, metode pengajaran dan kurikulum adalah hal-hal yang harus dipahami, baik secara teoritis dan praktis, oleh pengelola pendidikan anak usia dini dan orang-orang yang terkait di dalamnya. Untuk itu dibutuhkan pelatihan-

pelatihan secara intensif dan eksensif bagi calon pengelola pendidikan anak usia dini agar materi dasar manajemen kelembagaan, metode pengajaran, dan kurikulum dapat dipahami secara mendalam. Menurut Dr. Fidesrinur M.Pd, profesionalisme tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini harus ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan, insentif atau penghargaan dari pemerintah sehingga eksistensi pendidik pendidikan anak usia dini di hargai dan diterima masyarakat.

Mengelola pendidikan bukanlah mengelola sebuah tempat usaha barang, melainkan mengelola sumber daya manusia yang memiliki keunikan-keunikan masing-masing. Untuk itu, dibutuhkan formula yang tepat dalam mengatur segala permasalahan manajemen pendidikan anak usia dini. Ada beberapa model penataan kelembagaan yang konvensional. Oleh karena itu harus mencari model yang paling tepat agar pendidikan anak usia dini bisa berkembang dengan baik. Model manajemen tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan pendidikan anak usia dini selama ini terlalu banyak seninya dibanding dengan ilmunya sehingga gaya manajemen yang dilakukan lebih bersifat trial dan error.
2. Penerapan manajemen “ gotong royong” artinya semua orang melakukan semua pekerjaan. Tidak ada pembagian yang tegas dan jelas, sehingga proses manajemen tidak berlangsung secara efektif dan efisien.

3. Dalam hal ini yang terjadi adalah sama-sama bekerja bukan kerja sama.⁸

Seorang kepala sekolah hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan perannya sebagai kepala sekolah, ia akan mudah dalam menjalankan tugasnya terutama berkenaan dengan pengelolaan sekolah yang akan dikembangkannya, yaitu berhubungan dengan kompetensi kepala sekolah dalam memahami sekolah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, diantaranya adalah pengetahuan tentang pengelolaan itu sendiri.

Kemampuan dalam mengelola akan dijadikan sebagai pegangan cara berfikir, cara mengelola, dan cara menganalisis sekolah dengan cara berfikir sebagai seorang manajer mampu memahami kinerja sebagai seorang kepala sekolah dalam hal mengidentifikasi dan mengembangkan jenis-jenis input sekolah, mengembangkan proses sekolah (proses belajar mengajar. Pengoordinasian, pengambilan keputusan, pemberdayaan, pemotivasian, pemantauan, penyupervisian, dan pengakreditasi). Dan juga mampu memahami dalam meningkatkan output sekolah (kualitas, produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan inovasi).⁹

Menurut Hendiyat Soetopo, bahwasannya fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pada pendidikan anak usia dini ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Sebagai seorang manajer pendidikan harus memiliki pengetahuan dan teori-teori manajemen untuk diterapkan dalam praktek

⁸Asmani , Jamal Ma'mur. *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini*. (Yogyakarta: DIVA Press, 2009), hlm. 12

⁹ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.10

kerjanya. Dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai manajer pendidikan. Sebagai seorang manajer kepala sekolah juga hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen kedalam manajemen sekolah yang dipimpinnya. Diantara fungsi-fungsinya adalah: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengkoordinasian (*Coordinating*), dan Pengawasan (*Controlling*).¹⁰

Melalui pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini secara intensif diharapkan akan ada peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga mendominasi dan mengantisipasi pengaruh lingkungan yang merugikan dan untuk menciptakan generasi penerus yang berkualitas dalam rangka menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era global menuju kedewasaan setiap anak didik untuk mengembangkan diri dengan ditunjang berbagai fasilitas, sarana dan prasarana pendukungnya seperti alat peraga/ alat permainan, perabot kelas, ruang kelas/ ruang bermain, guru, program-program pengembangan yang memadai serta suasana pendidikan yang menunjang. Tetapi di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas serta terbatas hal ini penulis buktikan dengan gejala-gejala sebagai berikut :

1. Kualifikasi kepala sekolah belum SI, tetapi dalam pengelolaan tenaga pendidik mampu membuat sekolah yang dipimpinnya maju dan berkembang. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya jumlah siswa yang masuk di sekolah ini. Hal ini dapat di lihat pada table berikut ini :

¹⁰M. Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, (Lombok : Holistica,,2012), hlm.126

Tabel 1.
Perkembangan Jumlah Siswa

No	Tahun	Jumlah Pendaftar	Jumlah diterima
1	2009	20	20
2	2010	40	25
3	2011	41	25
4	2012	51	32

Sumber: *Dokumen Sekolah, 2013*

2. Kepala sekolah sangat jarang mengikuti pelatihan, namun dalam pengelolaan kepada tenaga pendidik memberi arahan supaya dalam pembelajaran tetap efektif. Hal ini terlihat dari tingkat kepatuhan guru dalam menyusun silabus, RPP, dan kehadiran guru.¹¹
3. Media pembelajaran belum lengkap, tetapi kepala sekolah memberi arahan kepada tenaga pendidik untuk memvariasikan dalam pembelajaran. Hal ini, terlihat dari beraneka ragam media pembelajaran yang dibuat dari lingkungan sekitar sekolah. Misalnya, menyusun warna-warni bunga, diambil langsung dari bunga dilingkungan sekolah.
4. Kegiatan ekstrakurikuler tidak pernah, tetapi kepala sekolah membuat kegiatan sendiri diluar jam sekolah yang ada kaitannya dengan kurikulum. Hal ini ditunjukkan dengan adanya jadwal mingguan kepala sekolah dalam memberikan supervisi kepada seluruh guru.
5. Akreditasi masih C, namun minat masyarakat terhadap PAUD di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas sangat tinggi dengan banyaknya murid yang masuk di PAUD tersebut. Lihat pada table 1.

¹¹ Selama periode tahun 2012 – 2013, tidak ada guru yang absen, kecuali 1 orang yang sakit selama 3 hari

Berdasarkan kenyataan diatas, maka penulis merasa perlu dsan tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.”**

B. Definisi Istilah

Untuk mengindari kekeliruan dalam memahami istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini maka perlu adanya penegasan istilah, yaitu :

1. Sistem Pengelolaan

Berdasarkan pendapat dari Hamzah Ahmad dan Nanda Santoso dalam Kamus Pintar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa sistem adalah peraturan, cara, jalan, susunan yang teratur teori, asas, seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu keseluruhan.¹²

Sementara pengelolaan tenaga pendidik adalah satu tugas dan peran kepala sekolah dalam mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.¹³

2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah orang yang mendidik. Sedang mendidik diartikan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai ahklak

¹² Hamzah Ahmad dan Nanda Santoso, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulia, 1996), hlm :348

¹³Rusman, *loc cit*, hlm. 13

dan kecerdasan pikiran.¹⁴ Menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 pasal 39 (2) yaitu pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.¹⁵

Dalam Peraturan pemerintah Republik Indonesian No. 16 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Kependidikan, BAB IV Pasal 28 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serat pendidikan anak usia dini meliputi;

- 1) Kompetensi pedagogic
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi propesional, dan
- 4) Kompetensi sosial

Menurut perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, khususnya Bab I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga

¹⁴ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke tiga, (Jakarta: Buku Pustaka, 2006), hlm. 262.

¹⁵ Undang-undang dan Peraturan Pemerintahan RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Depag RI,2006), hlm.27.

kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

3. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Di sini terdapat dua istilah, yakni pendidikan dan anak usia dini. Kata pendidikan sendiri merupakan terjemahan dari *education*, berasal dari kata dasar *educate* yang bahasa latinnya ialah *educio*. *Educio* berarti mengembangkan dari dalam; mendidik; melaksanakan hukum kegunaan.¹⁶ Pendidikan adalah proses interaksi antara pendidik dan anak didik dan atau lingkungan secara sadar, teratur, terencana, sistematis guna membantu pengembangan potensi anak didik secara maksimal. Sedangkan pengertian anak usia dini adalah anak yang berusia antara 0-6 tahun. Sebagaimana ditegaskan dalam UU, bahwa pendidikan pada usia ini terdiri dari tiga jenjang, yakni TK/RA (formal) yang mendidik anak berusia 4-6 tahun, KB (non-formal) yang mendidik anak berusia 3-4 tahun, dan TPA (in-formal) yang mendidik anak berusia 0-3 tahun.¹⁷

Pendidikan anak ialah pendidikan yang diberikan kepada anak yang mempunyai sifat ke anak-an, anak yang mempunyai hakekat sebagai sub *species adolescentiae*, yaitu anak yang disamping mempunyai sifat-sifat serba tak berdaya, serba masih menggantungkan diri pada orang lain, juga merupakan anak sebagai calon orang dewasa dimana dalam dirinya

¹⁶*Ibid.*, hlm.63

¹⁷ Mansur, *loc. cit*, hlm.127

terdapat kekuatan, dorongan dan naluri untuk mengembangkan dirinya menuju kedewasaan.¹⁸

Anak usia dini adalah anak yang usianya belum mencapai pada usia sekolah dasar, artinya anak tersebut dapat mengikuti pendidikan yang diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar.¹⁹

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan ruhani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal.²⁰

Oleh karena itu, perlu kita ketahui bahwa ciri khas dari seorang anak adalah mengalami proses tumbuh kembang, yakni dengan adanya peranan pendidikan dimasa dini, khususnya lingkungan keluarga yang sangat mempengaruhi. Jadi, pendidikan anak usia dini adalah pemberian

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, Butir 14, yang menyatakan bahwa: “Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu

¹⁸ Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya, Penerbit Usaha Nasional, 1973), hlm.134

¹⁹ Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, *Op.Cit.* hlm. 3.

²⁰ Maimunah Hasan, *Pendidikan Anak Usia Dini*, (Yogyakarta : Diva Press, 2009), hlm.15.

pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut²¹

4. Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas

Adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan Islam bagi anak usia empat tahun sampai enam tahun.

Masa TK atau prasekolah (pre-school age) adalah masa sebelum memasuki usia sekolah yang sesungguhnya, sehingga pada usia ini anak dapat dipersiapkan dengan memasuki kelompok bermain, penitipan anak atau Taman kanak-kanak yang memiliki sistem pendidikan yang berbeda dengan sekolah, dan dirancang sedemikian rupa untuk melayani perkembangan anak usia tersebut. Harapan anak akan berkembang sesuai dengan usia kronologisnya. Misalnya anak yang berusia tiga tahun bersikap maupun bertindak seperti anak yang berusia tiga tahun. Meskipun ada pula yang lebih mampu.²²

Berdasarkan definisi di atas, maka yang diaksuda peelitian ini adalah .pengelolaan tenaga pendidik atau guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, mulai dari perencanaan, perekrutan, pngembangan dan evaluasi.

²¹ Muhammad Fadillah, *loc. Cit*, hlm .73

²² Endang Poerwanti dan Nurwidodo, *Perkembangan Peserta Didik*, (Malang: UMM Pers, 2000), hlm. 79. lihat juga S. C. Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat Dan Kreativitas Anak Sekolah: Penuntun Bagi Guru Dan Orang Tua*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 1992), hlm.

C. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa dalam penerapan pengelolaan pendidikan anak usia dini memerlukan penanganan yang sungguh-sungguh. Dalam hal ini banyak masalah yang muncul perlu dipertimbangkan. Permasalahan yang ada di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas dalam pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.
- b. Usaha-usaha yang ditempuh oleh Kepala Sekolah di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Pendayagunaan dan evaluasi tenaga kependidikan.
- d. Mengelola tenaga pendidik menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- e. Mengelola perubahan dan pengembangan tenaga pendidik menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- f. Mengelola sarana dan prasarana dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

- g. Mengelola tenaga pendidik dalam mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan Nasional.
- h. Evaluasi kinerja guru-guru sebagai tenaga pendidikan.
- i. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- j. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah yang dilakukan tenaga pendidik dalam prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjut.
- k. Faktor yang mempengaruhi sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis akan membatasi masalah ini sebagai berikut :

- a. Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

3. Rumuan Masalah.

- a. Bagaimana sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko?
- b. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

2. Manfaat penelitian.

- a. Sebagai salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Pasca Sarjana pada program studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Suka Pekanbaru.
- b. Sebagai masukan Kepala Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas dalam memperbaiki mutu dan sistem pengelolaan pendidikan usia dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

- c. Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan kepada semua pihak yang bertanggung jawab di bidang pendidikan, terutama di bidang PAUD.
- d. Sebagai bahan masukan Lembaga pendidikan dan bahan acuan peningkatan kinerja untuk melaksanakan kerjasama dalam membina hubungan antar masyarakat dan sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teoretis

1. Sistem Pengelolaan

Sistem adalah peraturan, cara, jalan, susunan yang teratur, teori, asas, seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu keseluruhan.²³

Pengertian lain dari system adalah himpunan suatu “benda” nyata atau abstrak (*a set of thing*) yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling berkaitan, berhubungan, berketergantungan, saling mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam satu kesatuan (*Unity*) untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif”.²⁴

Dengan demikian sistem merupakan kumpulan dari beberapa bagian yang memiliki keterkaitan dan saling bekerja sama serta membentuk suatu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan dari sistem tersebut. maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam ruang lingkup yang sempit.

Sementara istilah pengelolaan atau manajemen berdasarkan tujuan untuk pertama kali digunakan Peter Duker pada tahun 1954 dan sejak itu

²³ Hamzah Ahmad dan Nanda Santoso, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya, Fajar Mulia, 1996), hlm. 348.

²⁴ Fathansyah, “*Basis Data*”, (Bandung: Informatika, 2002),

prinsip ini terkenal luas dan digunakan sebagai suatu sistem manajemen dalam industri dan perdagangan. Menurut Ducker manajemen adalah suatu ramalan bahwa dengan menggunakannya seorang maneger pada waktu yang akan datang akan dapat mempertanggung-jawabkan baik hasil maupun kualitas hubungan kemanusiaan yang berlaku di dalam organisasi.²⁵

Istilah mengelola, dalam bahas inggris sering merujuk pada kata “*management, to manage*” yang artinya mengatur atau mengelola.²⁶ Kata sendiri “manajemen” awalnya hanya populer dalam dunia bisnis. Sedangkan dalam dunia pendidikan lebih dikenal dengan istilah administrasi. Namun jika dilihat dari fungsi organiknya administrasi dan manajemen hampir sama. Meskipun ada ahli yang membedakan dan menyatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi. Istilah administrasi umumnya digunakan manakala merujuk pada proses kerja manajerial tingkat puncak (*top management*) yang dilihat dari konteks keorganisasian. Sedangkan istilah manajemen merujuk pada proses kerja manajerial yang lebih operasional. Terry mendefinisikan “manajemen dari sudut pandang fungsi organiknya, yaitu manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian, aktuasi, pengawasan baik sebagai ilmu maupun seni untuk mencapai tujuan yang ditentukan”.²⁷

²⁵ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), Cet. 1, hlm. 3.

²⁶ Musyfiratun Yusuf, *Manajemen Pendidikan Sebuah Pengantar*, (Jakarta: Rajawali, 2009), hlm. 1

²⁷ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mengaruhnya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), Cet. 4, hlm. 164.

Menurut Randall B. Dunham dan John L. Pierce, manajemen adalah; “*A process of planning, organizing, directing and controlling organizational resource -human, financial, physical, and informational- in the pursuits of organizational goal*” Atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi – manusia, keuangan, fisik, dan informasi– dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁸

Sementara Peter menyebut manajemen sebagai *also tasks, activities, and functions. Irrespective of the labels attached to managing, the elements of planning, organizing, directing, and controlling are essential.*²⁹ (Manajemen adalah juga tugas, aktivitas dan fungsi. Terlepas dari aturan yang mengikat untuk mengatur unsur-unsur pada perencanaan, pengorganisasian, tujuan, dan pengawasan adalah hal-hal yang sangat penting). James, menjelaskan bahwa *Management is a fundamental human activity.*³⁰ (Manajemen adalah aktivitas manusia yang sangat mendasar).

Lebih lanjut, Siagian menyatakan bahwa manajemen adalah *Kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain*.³¹

²⁸ Randall B. Dunham & John L. Pierce, *Management*, (Illinois: Scott Foreman Co. 1989), hlm. 6.

²⁹ Peter. P. Schoderbek, *Management*, (San Diego: Harcourt Broce Javano Vich, 1988), hlm. 8.

³⁰ James H. Donnelly. JR., *Fundamentals of Management*, (Irwin Dorsey: Business Publications, 1981), hlm. 1.

³¹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administarsi*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), Cet. 20, hlm. 5.

Sedangkan Dale, menengarai bahwa Manajemen merupakan “(1) mengelola orang-orang, (2) pengambilan keputusan, (3) proses pengorganisasian dan memakai sumber-sumber untuk menyelesaikan tujuan yang sudah ditentukan.”³²

Terry, merumuskan bahwa Manajemen yaitu proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan dahulu dengan mempergunakan kegiatan-kegiatan orang lain”.³³ Selanjutnya, Sarwoto secara singkat menyatakan bahwa manajemen adalah persoalan mencapai sesuatu tujuan-tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang,³⁴

Sedangkan menurut Winardi, Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber lain.³⁵ Sondang P. Siagian, manajemen adalah: sebagai kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.³⁶

Bertitik tolak dari rumusan tersebut, maka ada beberapa hal yang perlu dijelaskan, yaitu :

³² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), Cet. 1, hlm. 3.

³³ J. Pangkyim, *Manajemen suatu Pengantar*, (Jakarta: Gladia Indonesia,1982), hlm. 38.

³⁴ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1978), hlm. 44.

³⁵ Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: Penerbit Alumni,1983), hlm. 4.

³⁶ Sodang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 5.

- a. Manajemen merupakan suatu proses sosial yang merupakan proses kerja sama antar dua orang atau lebih secara formal.
- b. Manajemen dilaksanakan dengan bantuan sumber-sumber, yakni: sumber manusia, sumber material, sumber biaya, sumber informasi.
- c. Manajemen dilaksanakan dengan metode kerja tertentu yang efisien dan efektif, dari segi tenaga, dana, waktu dan sebagainya.
- d. Manajemen mengacu pencapaian tujuan tertentu, yang telah ditentukan sebelumnya.³⁷

Menurut Dedi Sudirman, manajemen adalah mengatur atau mengelola segala sesuatu (sumberdaya) dengan pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan.³⁸

Sehingga manajemen dapat diartikan suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerja sama, partisipasi dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif. Manajemen mengandung unsur bimbingan, pengarahan, dan pengarahan sekelompok orang terhadap pencapaian sasaran umum. Sebagai proses sosial, manajemen meletakkan fungsinya pada interaksi orang-orang, baik yang berada di bawah maupun berada di atas posisi operasional seseorang dalam suatu organisasi.³⁹

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu fungsi manajemen adalah menempatkan orang pada posisinya yang tepat. Rasulullah SAW

³⁷ Oemar Hamalik, 2008, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 16

³⁸ Dedi Sudirman, *loc Cit*, hlm. 23

³⁹ Soegabio Admodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Arda Dizya Jaya, 2000), hal. 5.

memberi contoh dalam hal ini sebagaimana menempatkan orang di tempatnya. Hal ini misalnya dapat dilihat bagaimana Abu Hurairah ditempatkan oleh Rasulullah SAW sebagai penulis hadits atau dapat dilihat bagaimana Rasulullah menempatkan orang-orang yang kuat setiap pekerjaan dan tugas sehingga posisinya benar-benar sesuai dengan keahliannya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) manajemen merupakan usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan; (2) manajemen merupakan sistem kerja sama; dan (3) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber- sumber lainnya.

Aspek utama manajemen adalah menyusun arah, tujuan dan sasaran. Orientasi cita-cita yang jelas merupakan pusat bagi pendekatan-pendekatan teoritis dalam manajemen pendidikan.⁴⁰ Tujuan manajemen dalam pendidikan harus dapat dirumuskan dengan baik agar tujuan pendidikan, yaitu kualitas pendidikan yang baik dapat dicapai. Manajemen tidak lain diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu pendidikan yang mempunyai *relevansi* serta *akuntabilitas*.⁴¹

Manajemen pendidikan akan beragam sesuai dengan tuntutan sosial, ekonomi, budaya, dan politik di daerahnya. Manajemen pendidikan dalam rangka otonomi daerah akan berkembang pesat karena

⁴⁰ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Leadership and Strategic Management in Education*, terj. Fahrurrozi, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2006), hlm. 20.

⁴¹ H.A.R Tilaar, *Kekuassan dan Pendidikan*, (Magelang: Bumi Aksar, 1995), hlm. 284.

ditantang oleh keberagaman daerah tempat pendidikan itu berlangsung. Hal ini berarti setiap daerah perlu mengembangkan manajemen dalam pendidikannya sendiri sesuai dengan kebutuhan daerahnya.

Tujuan manajemen adalah terselenggaranya keseluruhan program kerja secara efektif dan efisien. Efektif berarti mencapai tujuan, sedangkan efisien dalam artian umum bermakna hemat. Jadi ada dua tujuan pokok dengan diterapkannya manajemen dalam suatu penyelesaian pekerjaan, organisasi, instansi atau lembaga, yaitu:

a. Efektifitas

Tujuan manajemen itu diupayakan dalam rangka mencapai efektifitas. Suatu program kerja dikatakan efektif apabila program kerja tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, tujuan diterapkannya manajemen pada sebuah program adalah agar program tersebut dapat mencapai tujuan.

b. Efisiensi

Manajemen itu dilakukan dalam rangka mencapai efisiensi dalam pelaksanaan setiap program. Efisiensi merupakan suatu konsepsi perbandingan antara pelaksanaan suatu program dengan hasil akhir yang diraih atau dicapai.

2. Fungsi Pengelolaan

Fungsi adalah “besaran yang berhubungan, jika besaran yang satu berubah, maka besaran yang lain berubah”,⁴² Dari sudut ilmu sosial yang dimaksud dengan “fungsi” adalah adanya karakteristik tertentu yang membedakan suatu tugas dengan tugas lain, sehingga fungsi satu pekerjaan akan memberikan warna tersendiri terhadap persyaratan proses penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan tersebut.⁴³ Jadi fungsi adalah tugas pokok yang harus dilaksanakan untuk menyelesaikan kegiatan. Dalam manajemen yang dimaksud dengan fungsi adalah tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan sendiri.⁴⁴

Menurut Made Pidarta fungsi manajemen atau pengelolaan banyak ragamnya seperti “merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengontrol, mencatat, dan melaporkan, menyusun anggaran belanja. Kemudian dibuat lebih sederhana terdiri dari merencanakan, mengorganisasikan, memberi komando, mengkoordinasi, dan mengontrol”.⁴⁵

Menurut Hani Handoko fungsi manajemen ada lima, yaitu “fungsi yang paling penting *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.”⁴⁶ Sementara menurut Winardi di antara beberapa fungsi dasar manajemen adalah meliputi perencanaan (*planning*),

⁴² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), Cet. 4 hlm. 245.

⁴³ Subagio Atmodiwirio, *Op. Cit.* hlm.12- 13.

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 101..

⁴⁵ Made Pidarta, *Op. Cit.* Hlm. 4.

⁴⁶ Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 23.

pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), Pengawasan (*controlling*).⁴⁷

Sementara menurut George R Terry fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.⁴⁸ Teori ini digunakan untuk memperjelas keterangan dari penulis yang akan disusun.

a. *Planning* (Perencanaan)

Pada dasarnya perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dasar memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perencanaan dalam organisasi sangat esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi manajemen lainnya.

Planning (perencanaan) adalah memilih dan menghubungkan-menghubungkan kenyataan yang dibayangkan serta merumuskan tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Planning (Perencanaan) sebagai formulasi tindakan masa mendatang diarahkan kepada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.⁴⁹ Lebih lengkap dari penjelasan tersebut Beishline menyatakan bahwa fungsi perencanaan memberi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tentang siapa, apa, apabila, di mana, bagaimana, dan mengapa. Tegasnya sebagaimana dikatakan:

⁴⁷ Winardi, *Op. Cit*, hlm. 63.

⁴⁸ M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: Ghalia Indonesia.1985), hlm. 19

⁴⁹ Zaeni Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*. (Yogyakarta: al-Amin dan IKFA.1997), hlm. 38.

“.....Perencanaan menentukan apa yang harus dicapai (penentuan waktu secara kuantitatif) dan bila hal itu harus dicapai, di mana hal itu harus dicapai – siapa yang bertanggung jawab, mengapa hal itu harus dicapai”.⁵⁰

Selain itu, *Planning* dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan”.⁵¹

Perencanaan (*planning*) sesuatu kegiatan yang akan dicapai dengan cara dan proses, suatu orientasi masa depan, pengambilan keputusan, dan rumusan berbagai masalah secara formal dan terang.⁵²

Sebelum dapat mengorganisasi, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi, Dalam perencanaan memutuskan “apa yang harus diputuskan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”.

Jadi perencanaan adalah memilih kegiatan serta memutuskan apa yang harus dilakukan. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang yang mana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat.

Ayat al Qur’an yang berkenaan dengan perencanaan adalah:

⁵⁰ M. Manullang, *Op. Cit*, hlm. 48

⁵¹ Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 108

⁵² Soebijanto Wirojoedo, *Teori Perencanaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), Cet. 1, hlm. 6.



Dan janganlah kamu jatuhkan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al- Baqarah: 195)⁵³

Yang dimaksud menjatuhkan diri dan berbuat baik pada ayat tersebut, adalah semua tindakan atau perbuatan hendaklah difikirkan terlebih dahulu, kemudian diikhtari agar mendapat hasil sebesar-besarnya dan kerugian sekecil-kecilnya, disebut perencanaan.⁵⁴

Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan, rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna.

“Perencanaan kembali” kadang-kadang menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu, perencanan harus mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas, agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin.

Dari berbagai definisi perencanaan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses yang

⁵³ Mahmud Noor, *Al Qur'an al Karim dan Terjemahnya* (Departemen Agama RI), (Semarang: Toha Putra, 1996), hlm. 23.

⁵⁴ Ek. Mohtar Effendy, *Manajemen suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1986), hlm. 77.

mempersiapkan seperangkat *alternatif* bagi kegiatan masa depan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan dengan usaha *optimal* dan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada di bidang ekonomi, sosial budaya secara menyeluruh suatu negara.

b. *Organizing*

Pengorganisasian sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.⁵⁵

Untuk memahami hakikat organisasi, perlu diberi pengertian tentang organisasi itu. Dalam hal ini organisasi didefinisikan sebagai: setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang/sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang/sekelompok orang lain yang disebut bawahan.

Mengorganisasikan adalah proses mengatur mengalokasikan pekerjaan, wewenang, sumber daya di antara anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi.⁵⁶

⁵⁵ Sodang P. Siagian, *Op. Cit*, hlm. 116.

⁵⁶ James A. F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), hlm. 11.

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan kelakukuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.⁵⁷

Organisasi berfungsi sebagai prasarana atau alat dari manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka terhadap organisasi dapat diadakan peninjauan dari dua aspek. Pertama aspek organisasi sebagai wadah dari pada sekelompok manusia yang bekerja sama, dan aspek yang kedua organisasi sebagai proses dari penglompokan manusia dalam satu kerja yang efisien.⁵⁸

Menurut Nanang Fattah “proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya”.⁵⁹

Dengan demikian pengorganisasian dapat berarti suatu proses di mana pekerjaan yang akan dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani, dan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu.⁶⁰

Dalam buku lain dijelaskan, *organizing* (pengorganisasian) sebagai upaya untuk mempertimbangkan tentang susunan

⁵⁷ Winardi, *Op. Cit.*, hlm. 217.

⁵⁸ F.X. Soedjadi, *O&M (Organization and methods) Penunjang Keberhasilan Proses Manajemen*, Cet. Ke-3, (Jakarta: Haji Masgung, 1990), hlm. 17.

⁵⁹ Nanang Fattah, *Op. Cit.* hlm.71.

⁶⁰ Winardi, *Asas-asas Manajemen*. (Bandung : Mandar Maju. 2000), hlm. 375.

organisasi, pembagaaian tugas, pembagian tanggung jawab, dan lain-lain yang apabila dikerjakan secara seksama akan menjamin efesien penggunaan tenaga kerja.⁶¹

c. *Actuating* atau *Motivating* (menggerakkan)

Bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya. Seorang pemimpin yang berhasil adalah mereka yang sadar akan kekuatannya yang paling relevan dengan prilakunya pada waktu tertentu. Dia benar-benar memahami dirinya sendiri sebagai individu, dan kelompok, serta lingkungan sosial di mana mereka berada. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas. Ini berkenaan dengan cara bagaimana dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Bagian pengarah dan pengembangan organisasi dimulai dengan motivasi, karena para pimpinan tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya.⁶²

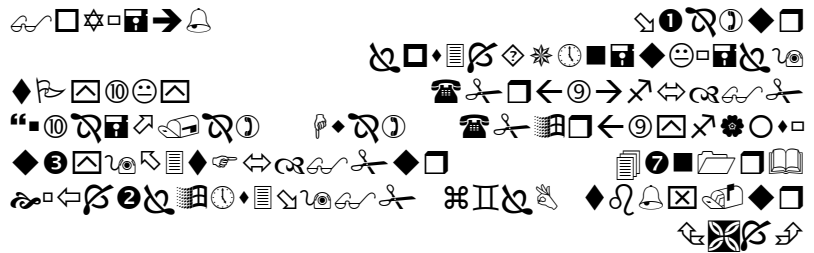
Penggerakan merupakan aktualisasi dari perencanaan dan pengorganisasian secara konkrit. Perencanaan dan pengorganisasian tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya aktualisasi dalam bentuk kegiatan. Perencanaan

⁶¹ Zaeni Muchtarom, *Op. Cit*, hlm. 38-39

⁶² Soebagio Admodiwirio, *Op. Cit*. hlm. 145

bagaikan garis *start* dan penggerakan adalah Bergeraknya mobil menuju tujuan yang diinginkan berupa garis *finish*, garis *finish* tidak akan dicapai tanpa adanya gerak mobil.

Firman Allah Surat Al Baqarah ayat 34 :



Dan (ingatlah) ketika Kami berfirman kepada para malaikat "Sujudlah kamu kepada Adam," maka sujudlah mereka kecuali Iblis; ia enggan dan takabur dan adalah ia termasuk golongan orang-orang yang kafir.⁶³

George R Terry mengemukakan, *actuating* adalah merupakan penggerakan anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran usaha yang diinginkan.⁶⁴

Actuating merupakan fungsi manajemen yang secara langsung berusaha merealisasikan program-program yang telah direncanakan dan diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga aktifitasnya senantiasa berhubungan dengan masalah kepemimpinan, dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pemahaman tentang penggerakan telah dikembangkan menjadi 4 (empat) Pendekatan: *Pertama*, Pendekatan Psikologis.

⁶³ Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, (CV Adi Grafika, 1994) hal. 14

⁶⁴ Machasin, *Manajemen Dakwah*. (Semarang : Badan Penerbit Fakultas Dakwah IAIN Walisongo,1987), hlm. 51.

Pendekatan ini didasarkan atas asumsi yang bersifat umum bahwa perilaku individu itu ditentukan dalam bagiannya oleh salah satu struktur kepribadian yang unik. Itulah barangkali yang merupakan keistimewaan seseorang, sesuatu yang signifikan dari perilaku kepemimpinannya seperti yang diharapkan serta dilakukan oleh seorang pemimpin.

Kedua, Pendekatan Sosiologis. Pendekatan ini menitikberatkan pada kelompok. Kelompok merupakan faktor yang turut serta menentukan kriteria pemimpin. Perasaan kohesif di antara anggota kelompok dan tingkat kepuasan anggota kelompok merupakan dua dimensi yang mempunyai korelasi yang sangat tinggi dengan ketepatan seorang pemimpin. Pendekatan sosiologi melahirkan konsep pemimpin yang mendukung faktor-faktor potensi, *permissive* (kebebasan) pendidikan pemimpin. Pada dasarnya pendekatan *sosiologi* ini bersifat situasional.⁶⁵

Ketiga, Pendekatan Perilaku. Pendekatan perilaku memfokuskan kepada pribadi dan situasi. Tidaklah berarti perilaku itu bisa diterapkan pada semua situasi, tetapi ada kemungkinan bahwa perilaku itu bisa diterapkan pada situasi lain. Para pakar pendekatan perilaku, kemudian mengembangkan beberapa teori tentang perilaku pemimpin:

a). Teori satu faktor

⁶⁵ Soebagio Admodiwirio, *Op. Cit*, hlm. 12.

Bahwa perilaku pemimpin dapat dijelaskan sepanjang satu dimensi mulai yang berpusat kepada bawahan sampai dengan yang berpusat kepada produksi. Dimensi yang berpusat pada bawahan melahirkan apa yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berpusat kepada bawahan dan produksi bukanlah suatu dimensi yang berawal dari bawahan dan berakhir pada produksi, tetapi merupakan dimensi yang saling ketergantungan dari perilaku pemimpin.

b). Teori dua faktor. Teori ini, terbagi dua, yaitu *Pertama*, Struktur Inisiasi. Dimensi ini mengacu kepada perilaku pemimpin yang berorientasi kepada tugas, mengabdikan hubungan dengan bawahan dalam rangka mengembangkan pola organisasi, alur komunikasi, metode dan prosedur yang baik. *Kedua*, Konsiderasi. Dimensi ini mengacu kepada persahabatan, saling percaya mempercayai, menghargai dan hubungan yang hangat antara pimpinan dengan kelompok dalam kelompok. Sering juga kedua pola (*kutub*) disebut orientasi tugas dan orientasi manusia.

d. *Controlling*

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan

dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.⁶⁶

Dalam konteks al-Qur'an, ayat yang berkaitan dengan konsep pengawasan ini adalah :



Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir.⁶⁷

Menurut James A. F. Stoner, pengawasan diartikan sebagai proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan.⁶⁸

Control (pengawasan) dapat juga diartikan sebagai perintah atau pengarahan dan sebenarnya, namun karena diterapkan dalam pengertian manajemen, *control* berarti memeriksa kemajuan pelaksanaan apakah sesuai tidak dengan rencana. Jika prestasinya memenuhi apa yang diperlukan untuk meraih sasaran, yang bersangkutan mesti mengoreksinya.⁶⁹

Menurut Hani Handoko pengawasan adalah “sebagai proses untuk (menjamin) bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.⁷⁰ Sementara menurut Panglaykim pengawasan ialah

⁶⁶ M. Manullang, *Op. Cit*, hlm. 23.

⁶⁷ Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, (CV Adi Grafika, 1994) hal. 853

⁶⁸ Soebagio Admodiwirio, *Op. Cit*, hlm. 12.

⁶⁹ Ernest Dale, L.c. Michelin, *Metode-metode Manajemen Modern*, (Padang: Andalas Putra, 1998), hlm. 10.

⁷⁰ Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 359.

menseleksi standard, titik strategis, pemeriksaan, memberikan laporan yang lalu dan mengambil tindakan.

Dari berbagai pendapat yang telah diungkapkan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan, memberikan laporan yang lalu, memeriksa kemajuan, menyeleksi standard, mengambil tindakan, menjamin tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan pendidikan dalam hal ini adalah suatu proses pengamatan yang bertujuan mengawasi pelaksanaan suatu program pendidikan. Baik kegiatannya maupun hasilnya sejak permulaan hingga penutup dengan jalan mengumpulkan data-data secara terus menerus. Sehingga diperoleh suatu bahan yang cocok untuk dijadikan dasar bagi proses evaluasi dan perbaikan prioritas, kelak bilamana diperlukan.⁷¹

Sistem pengawasan yang dipergunakan akan memberikan bahan- bahan yang sangat berguna untuk. menemukan fakta bagaimana proses pengawasan itu dijalankan; Sistem pengawasan itu dilaksanakan, untuk membimbing ataukah hanya sekedar alat untuk mencari-cari kelemahan dan kesalahan orang. Pengawasan itu membina daya kreasi orang atau untuk menakut-nakuti; Melihat pengawasan itu menjadi faktor perangsang peningkatan produktivitas, atau menghalangi produktifitas.

⁷¹ Kamal Muhammad 'Isa, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1994), hlm. 163.

Kegiatan pengawasan ini dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dan kelemahan para pengurus masjid dalam menjalankan tugasnya, tetapi berusaha untuk mencocokkan apakah aktivitas yang dilakukan oleh setiap pengurus masjid itu sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan mengarah pada pencapaian tujuan ataukah tidak.⁷² Dengan demikian kelemahan-kelemahan, kekurangan-kekurangan, dan hambatan-hambatan kerja pesantren dapat diketahui sumbernya untuk kemudian diberi jalan ke arah perbaikan.

3. Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6, bahwa yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁷³

Berdasarkan Undang-Undang tersebut pada pasal 39, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sementara tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan

⁷² Machasin, *op. cit.*, hlm. 66.

⁷³ Undang-undang dan Peraturan Pemerintahan RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Depag RI,2006) hlm.27.

pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.⁷⁴

Lebih lanjut, pendidik adalah orang yang mendidik. Sedang mendidik diartikan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai ahklak dan kecerdasan pikiran.⁷⁵ Menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 pasal 39 (2) yaitu pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.⁷⁶

Secara khusus, menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1), guru dikatakan memiliki kompetensi yang baik apabila ia telah menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:⁷⁷

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 233

⁷⁵ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke tiga, (Jakarta: Buku Pustaka, 2006), hlm. 262.

⁷⁶ Undang-undang dan Peraturan Pemerintahan RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Depag RI,2006) hlm.27.

⁷⁷ *Ibid*, hlm.131.

pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang meliputi: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada pada kurikulum

sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan pada kehidupan sehari-hari;

4. Pendidikan Anak Usia Dini

a. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini

Dalam Undang-undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan adalah “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”.⁷⁸

Menurut M. Ngalim Purwanto pendidikan adalah “segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya kearah kedewasaan”.⁷⁹

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka pendidikan dapat diartikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak dan budi mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat,

⁷⁸ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁷⁹ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Rosda Karya, 2004), Cet.Ke-10, hlm : 16

bangsa, dan Negara. Pada intinya pendidikan adalah suatu proses yang disadari untuk mengembangkan potensi individu sehingga memiliki kecerdasan berfikir, emosional, berwatak, dan berketerampilan untuk siap hidup di tengah-tengah masyarakat.

Pendidikan anak ialah pendidikan yang diberikan kepada anak yang mempunyai sifat ke anak-an, anak yang mempunyai hakekat sebagai *sub species adolescentiae*; yaitu “anak yang di samping mempunyai sifat-sifat serba tak berdaya, serba masih menggantungkan diri pada orang lain, juga merupakan anak sebagai calon orang dewasa dimana di dalam dirinya terdapat kekuatan, dorongan dan naluri untuk mengembangkan dirinya menuju kedewasaan”.⁸⁰

Anak usia dini secara etimologis (asal usul katanya) berasal dari kata "anak", "usia" dan "dini". Dalam kamus umum bahasa Indonesia anak adalah anak yang masih kecil.⁸¹ Sedangkan "dini" artinya pagi, atau waktu. Sedangkan "usia" artinya umur.⁸² Dari kata-kata tersebut, anak usia dini adalah orang yang masih kecil yang berada dalam umur yang awal (mula). Anak usia dini disebut pula sebagai anak yang usianya belum mencapai usia sekolah dasar.

⁸⁰ Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya; Penerbit Usaha Nasional, 1973), hlm : 134

⁸¹ Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1996) hlm. 38.

⁸² *Ibid*, hlm. 252

Artinya anak tersebut dapat mengikuti pendidikan yang diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar.⁸³

Dengan demikian pendidikan anak usia dini dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan anak usia dini adalah pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh, dan pemberian kegiatan pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan pada anak.
- 2) Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan yang menitikberatkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar) kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual).
- 3) Sesuai dengan keunikan dan pertumbuhan Pendidikan anak usia dini disesuaikan dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini.⁸⁴

b. Hakikat Anak Usia Dini

Pengertian dari anak usia dini yaitu “proses pertumbuhan anak dimana kehidupan sianak seluruhnya masih tergantung dalam perawatan orang tuanya atau bisa ditafsirkan anak usia 0-2 tahun”.⁸⁵

Sedangkan Hibana S. Rahman berpendapat lain, beliau

⁸³ *Ibid*, hlm. 1137

⁸⁴ Bambang Hartoyo, 2004, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Materi Tutor dan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini, di Bpplsp Regional 111 Jawa Tengah, hlm. 3

⁸⁵ Abdurrahman Isawi, *Serial Psikologi Islam (Anak dalam keluarga)*, (Jakarta; Studia Press, 1994), Cet.Ke-1, hlm. 11

mengemukakan bahwa “anak usia dini diartikan masa anak pada usia 0-8 tahun”.⁸⁶

Dari kedua pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa anak usia dini adalah masa kehidupan anak yang masih tergantung dan membutuhkan pertolongan orang lain (khususnya orang tua) dalam setiap kegiatannya, yakni pada usia 0-6 tahun. Penulis mengambil kesimpulan ini karena pada umumnya batas usia 6 tahun itulah orang tua mendidik anak-anak mereka pada pendidikan prasekolah (Taman Kanak-kanak), kemudian setelah umur 6 tahun biasanya anak akan dimasukkan ke Sekolah Dasar (SD).

c. Hakikat Pembelajaran Anak Usia Dini

Kegiatan pembelajaran pada anak usia dini harus senantiasa berorientasi kepada kebutuhan anak. Oleh karena itu, perlulah kiranya kita mengetahui hakikat pembelajaran anak usia dini:

- 1) Proses pembelajaran bagi anak usia dini adalah proses interaksi antar anak, sumber belajar dan pendidikan dalam suatu lingkungan belajar tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Sesuai dengan karakteristik anak usia dini yang bersifat aktif melakukan berbagai eksplorasi dalam kegiatan bermain, maka proses pembelajarannya ditekankan pada aktifitas anak dalam bentuk belajar sambil bermain.

⁸⁶ Hibana S. Rahman, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, (Yogyakarta: PSTKI Press, tt) hlm. 5

- 3) Belajar sambil bermain ditekankan pada pengembangan potensi di bidang fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), intelegensi (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual), sosial-emosional (sikap, perilaku serta agama), bahasa dan komunikasi menjadi kompetensi/kemampuan yang secara actual dimiliki anak.
- 4) Penyelenggaraan pembelajaran bagi anak usia dini perlu memberikan rasa aman anak usia tersebut.
- 5) Sesuai dengan sifat perkembangan anak usia dini proses pembelajarannya di laksanakan secara terpadu.
- 6) Proses pembelajaran pada anak usia dini akan terjadi apabila anak tersebut secara aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar yang diatur pendidik.
- 7) Program belajar mengajar bagi anak usia dini dirancang dan dilaksanakan sebagai suatu sistem yang dapat menciptakan kondisi yang menggugah dan memberi kemudahan bagi anak usia dini untuk belajar sambil bermain melalui berbagai aktifitas yang bersifat konkrit, dan yang sesuai dengan tingkat pertumbuhan dari perkembangan serta kehidupan anak usia dini.
- 8) Keberhasilan proses pembelajaran anak usia dini ditandai dengan pencapaian pertumbuhan dan perkembangan anak-anak usia secara optimal dan dengan hasil pembelajaran yang mampu

menjadi jembatan bagi anak usia dini untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan selanjutnya.⁸⁷

Uraian di atas kiranya dapat dipahami oleh pendidik, karena cukup banyak pendidik yang tidak sabar menghadapi anak-anak usia dini, khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran dan pelatihan. Mereka memperlakukan anak-anak usia dini dengan tuntutan-tuntutan kemampuan yang sering tidak tepat dan melebihi dari batas kemampuan yang dimiliki. Cukup banyak pelajaran dan pelatihan yang hanya membawa kebosanan, kejenuhan, kelelahan, dan akhirnya menghasilkan kegagalan entah masa kanak-kanaknya entah ketika tumbuh sebagai remaja.

5. Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini

Dalam mengelola lembaga pendidikan anak usia dini diperlukan untuk mempelajari, mendalami, menghayati, mengembangkan dan mempraktekkan manajemen tersebut secara baik sehingga pelaksanaannya dapat benar-benar menopang kemajuan pendidikan tersebut. Oleh karena itu sifat-sifat pengaturan yang melekat pada manajemen sebagai tatalaksana atau ketatalaksanaan, yaitu suatu kegiatan yang menyangkut pengaturan, pembimbingan, dan memimpin orang-orang yang menjadi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸⁸

⁸⁷ Pusat Kurikulum, *Balitbang Depdiknas, Kurikulum dan Hasil Pelajar Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jakarta, 2002), hlm. 4-5

⁸⁸ *Ibid*, hlm. 24

Sejalan dengan aspek perkembangan anak, menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 27 tahun 1990 tentang pendidikan pra sekolah, bahwa program kegiatan belajar mengajar anak usia dini meliputi aspek-aspek sebagai berikut : moral, agama, disiplin, kemampuan berbahasa, daya pikir, daya cipta, emosi, kemampuan bermasyarakat, sosial, keterampilan, jasmani.

Dalam pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini seorang manajer juga dapat mengidentifikasi dan mengembangkan jenis-jenis input dan output sekolah, yaitu :

- a. *Input*, (proses belajar mengajar, pengoordinasian, pemberdayaan, pemotivasian, pemantauan, penyupervisian, pengevaluasian, dan pengakreditasi).
- b. *Output*, (kualitas, produktivitas, efisiensi, efektifitas, dan inovasi).⁸⁹

Secara khusus pengelolaan tenaga pendidikan bertujuan terciptanya sistem pengelolaan yang relevan, efektif dan efisien yang dapat dilaksanakan dan mencapai sasaran dengan pola struktur organisasi pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pimpinan/pengelola dalam proses pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini, hal ini berkaitan dengan fungsi manajemen pendidikan, sebagai berikut:

Pengelolaannya adalah pembagian tugas secara profesional sesuai dengan kemampuan masing-masing. Sumber daya dalam menjalankan

⁸⁹ Rusman, *loc. Cit*, hlm .10

tugasnya sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain sistem pengelolaan tenaga pendidik memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pengelolaan dalam bidang sumber daya manusia menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di dayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan.pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan.

- d. Bersifat produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.⁹⁰

Pengelolaan Sumberdaya manusia dalam pendidikan pada dasarnya hanyalah suatu cara atau metode dalam mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan, melalui upaya-upaya yang dapat mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia menjalankan peran dan tugasnya dalam suatu pengelolaan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini, karena itu tujuan dari pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan adalah memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia dalam pendidikan untuk bekerja dengan baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien.

Guna mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia yang berdaya guna, maka sumber daya dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini diperlukan komitmen pada pencapaian sasaran pendidikan secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan pendidikan dimana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan

⁹⁰*Ibid*, hlm. 8

karier-karier sumber daya manusia, memerlukan seorang manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Diantaranya adalah :

a. *Planning* (perencanaan).

Merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dicapai pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin (Roger A. Kauffman, 1972), yaitu (1) perumusan tujuan yang ingin dicapai; (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu; (3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.⁹¹ Untuk itu diperlukan perencanaan Sumber Daya Manusia dengan berorientasi pada hasil Analisis Pekerjaan, agar pekerja yang diperlukan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan dan mampu melaksanakan seluruh volume kerjanya, agar pekerja yang diperlukan dapat dipenuhi, baik dari segi kuantitatif (jumlahnya) maupun kualitatif (kualitasnya).

Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander dalam bukunya *Managing Human Resources* tahun 1992 mengatakan: “Perencanaan

⁹¹ Nanang Fattah, *loc. cit.*

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerak tenaga kerja kedalam dan keluar organisasi”. Selanjutnya ditambahkan pula bahwa : “ Tujuannya adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin dan agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/ kualifikasi dalam mengisi posisi yang kapan dan yang manapun mengalami kekosongan”.⁹²

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Perencanaan sering juga disebut sebagai jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Koontz (1972) menyerahkan perencanaan sebagai suatu proses intelektual yang menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan keputusan-keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat terpercaya, serta memperhatikan perkiraan keadaan yang akan datang.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia bermaksud untuk membuat pengaturan arus gerakan

⁹² H. Hadari Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, cet. 11, hlm.136

pekerja di dalam organisasi, yang berarti merupakan proses untuk mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang telah tersedia secara efektif dan efisien. Proses perencanaan Sumber Daya Manusia pada Sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini sebagai berikut:

1) Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Beberapa metode untuk melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, misalnya:

- a) *Expert estimate* yaitu prediksi yang dilakukan oleh para ahli karena para ahli ini dianggap lebih memahami tuntutan-tuntutan ketenagakerjaan.
- b) *Historical comparison* yaitu prediksi yang didasarkan atas kecenderungan yang terjadi pada masa sebelumnya.
- c) *Task analysis* yaitu penentuan kebutuhan tenaga didasarkan atas tuntutan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan
- d) *Correlation technique* suatu penentuan kebutuhan didasarkan atas perhitungan-perhitungan korelasi secara statistik, terutama kepentingan yang menyangkut perubahan-

perubahan yang terjadi dalam persyaratan-persyaratan ketenagakerjaan, sumber-sumber keuangan dan program-program yang ditetapkan.

e) *Modelling* yaitu penetapan kebutuhan tenaga tergantung pada model keputusan yang biasa dibuat.⁹³

2) Perekrutan Tenaga Kependidikan

Perekrutan atau penarikan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Proses perekrutan sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan.

a) Menyebarkan pengumuman tentang kebutuhan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis dan kualifikasi sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan.

b) Membuka pendaftaran bagi pelamar atau sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik persyaratan-persyaratan administratif maupun persyaratan akademis.

⁹³*Ibid*, Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI. 2005. Pengantar Pengelolaan Pendidikan. Bandung.
30. <http://mkpd.wordpress.com/2007/08/21/manajemen-pendidikan-suatu-tinjauan-organisasi-yang-berbudaya/>

c) Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan.⁹⁴

b. *Organizing* (Pengelolaan).

Standar pengelolaan oleh Satuan Pendidikan BAB VIII, bagian I, Pasal 49 yaitu, Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.⁹⁵

Dalam rangka perkembangan pengelolaan tenaga pendidik dari waktu ke waktu bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi. Pengelolaan tenaga pendidik yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan

⁹⁵*Ibid*, Standar Nasional Kependidikan, hlm.28

organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. *Organizing* menunjukkan sebuah proses untuk mencapai sesuatu. Gibson *at al* mengartikan organisasi sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri.⁹⁶

Organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan system kerja sama untuk tujuan bersama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan. Karakteristik sistem kerja sama dapat dilihat, antara lain ;(1) ada komunikasi antara dua orang yang bekerja sama; (2) individu dalam organisasi tersebut mempunyai kemampuan untuk bekerja sama; (3) kerja sama itu ditujukan untuk mencapai tujuan. Menurut Chester I. Bernard organisasi mengandung tiga elemen, yaitu (1) kemampuan untuk bekerja sama; (2) tujuan yang ingin dicapai; (3) komunikasi.⁹⁷

Eksistensi organisasi adalah kerja yang terarah pada tujuan yang hendak dicapai adalah keuntungan dan manfaat lainnya bagi para pekerja, masyarakat dimana kegiatan ini dilakukan. Pelaksanaan tugas tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari, para manajer sebagai pengendali adalah seseorang yang memimpin sejumlah orang lain dan bertanggung jawab pada

⁹⁶ Didin Kurniadi & Imam Machall, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta: A. Media, 2005) hlm. 239

⁹⁷ Nanang Fattah, *loc.cit*, hlm.71

pelaksanaan pekerjaan yang harus baik dan benar dan tepat waktunya dalam mewujudkan sukses organisasinya dan para tenaga pendidik sebagai pelaksana dari hasil keputusan-keputusan berupa tugas-tugas sebagai volume dan beban kerja untuk dimengerti dan dapat dilaksanakan secara baik, benar dan sukses dalam mencapai tujuan organisasi.

c. *Actuating* (pelaksanaan).

Fungsi *actuating*, pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.

d. *Controlling* (pengawasan).

Menurut Murdick pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap; (1) menetapkan standar pelaksanaan, (2) pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, dan (3) menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana. Adapun proses pengawasan, dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut .:

1) Menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan.

Menentukan standar mencakup kriteria untuk semua lapisan pekerjaan (*job performance*) yang terdapat dalam sebuah

organisasi. Standar ialah kriteria-kriteria untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan. Kriteria tersebut dapat dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Standar pelaksanaan (*standard performance*) ialah suatu pernyataan mengenai kondisi-kondisi yang terjadi bila suatu pekerjaan dikerjakan secara memuaskan.

2) Pengukuran Hasil/Pelaksanaan Pekerjaan.

Metode dan teknik koreksinya diklasifikasi fungsi-fungsi manajemen; (1) perencanaan: garis umpan balik proses manajemen dapat berwujud meninjau kembali rencana mengubah tujuan atau mengubah standar; (2) pengorganisasian; memeriksa apakah struktur organisasi itu cukup sesuai dengan standar; (3) penataan staf: memperbaiki system seleksi, memperbaiki system latihan, dan menata kembali tugas-tugas; (4) pengarahan: mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik, meningkatkan motivasi, menjelaskan pekerjaan yang sukses, penyadaran akan tujuan yang secara keseluruhan apakah kerja sama antara pimpinan dan anak buah berada dalam standar.

3) Tujuan Pengawasan .

Tujuan pengawasan menurut konsep system adalah membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai syarat-syarat system.⁹⁸

⁹⁸ Nanang Fattah, *ibid*, hlm.103

Tugas seorang pemimpin adalah mengantar seluruh komponen yang terlibat untuk meraih tujuan bersama. Harus mampu menjadi pengelola untuk kemajuan lembaga maupun organisasi yang dipimpinnya. Untuk pengelolaan pendidik pada pendidikan anak usia dini guru sebagai tenaga pendidik untuk tidak banyak menuntut keterampilan diluar kemampuan anak. Anak prasekolah belum tampil melakukan kegiatan jasmani yang disertai aturan-aturan, anak-anak masih sering mengalami kegiatan jasmani yang tidak disertai aturan-aturan, anak-anak masih sering mengalami kesulitan.

Dalam proses pengelolaan adalah suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan, dan merupakan suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lainnya saling bersusulan. Proses pengelolaan adalah suatu rangkaian yang harus dilakukan oleh seorang manajer pimpinan dalam organisasi perusahaan. Rangkaian aktivitas tersebut merupakan fungsi seorang manajer.

Pendidikan seharusnya dikelola sedemikian rupa agar aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengelolaan pendidikan adalah sebuah proses pembentukan tempat atau sistem dalam rangka melakukan kegiatan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Unsur-unsur dasar yang membentuk sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adapun tujuan bersama. Organisasi mensyaratkan sesuatu yang akan diinginkan, biasanya terumuskan dalam visi, misi, target dan tujuan.
- b. Adanya kerja sama dua orang atau lebih. Organisasi terbentuk karena adanya kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.
- c. Adanya pembagian tugas. Untuk efektivitas, efesiansi, dan produktivitas organisasi dibutuhkan pembagian tugas.
- d. Adanya kehendak untuk bekerja sama. anggota organisasi mempunyai kemauan/kehendak untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.⁹⁹

Dalam program pengelolaan pendidikan anak usia dini haruslah terjadi pemenuhan berbagai macam kebutuhan anak, mulai dari kesehatan, nutrisi, dan stimulasi pendidikan, juga harus dapat memperdayakan lingkungan masyarakat dimana anak itu tinggal. Proses pelaksanaan pengelolaan program pendidikan anak usia dini harus mengacu pada prinsip umum yang terkandung dalam Konveksi Hak Anak, yaitu:

- a. Nondiskriminasi, dimana semua anak dapat mengecap pendidikan anak usia dini tanpa membedakan suku bangsa, jenis kelamin, bahasa, agama, tingkat sosial, serta kebutuhan khusus setiap anak.
- b. Dilakukan demi kebaikan terbaik untuk anak (*the best interest of the child*), bentuk pengajaran, kurikulum yang diberikan harus

⁹⁹ Didin Kurniadi & Imam Machell, *op. cit*, hlm. 241

disesuaikan dengan tingkat perkembangan kognitif, emosional, konteks sosial budaya di mana anak-anak hidup.

- c. Mengakui adanya hak hidup, kelangsungan hidup dan perkembangan yang sudah melekat pada anak.
- d. Penghargaan terhadap pendapat anak (*respect for the views of the child*), pendapat anak terutama yang menyangkut kehidupannya perlu mendapatkan perhatian dan tanggapan.¹⁰⁰

Prinsip pelaksanaannya program pendidikan anak usia dini harus sejalan dengan prinsip pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Damanhuri Rosadi delapan prinsip itu sebagai berikut:

- a. Pengembangan diri, pribadi, karakter, serta kemampuan belajar anak diselenggarakan secara tepat, terarah, cepat dan berkesinambungan.
- b. Pendidikan dalam arti pembinaan dan pengembangan anak mencakup upaya meningkatkan sifat kemampuan mengembangkan diri dalam anak.
- c. Pemantapan tata nilai yang dihayati oleh anak sesuai tata nilai hidup dalam masyarakat, dan dilaksanakan dari bawah dengan melibatkan lembaga Swadaya Masyarakat.
- d. Pendidikan anak adalah usaha sadar, usaha yang menyeluruh, terarah, terpadu, dan dilaksanakan secara bersama dan saling menguatkan oleh semua pihak yang terpanggil.

¹⁰⁰ Rahmitha P. Soendjaja, 2002, *Pendidikan Anak Usia Dini Hak Semua Anak*, dalam *Bulletin PAUD*, Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, Dediknas, Jakarta, hlm. 34

- e. Pendidikan anak adalah upaya yang berdasarkan kesepakatan sosial seluruh lapisan dan golongan masyarakat.
- f. Anak mempunyai kedudukan sentral dalam pembangunan, dimana pendidikan anak usia dini memiliki makna strategis dalam investasi pembangunan sumber daya manusia.
- g. Orang tua dengan keteladanan adalah pelaku utama dan pertama komunikasi dalam pendidikan anak usia dini.
- h. Program pendidikan anak usia dini harus melingkupi inisiatif berbasis orang tua, berbasis masyarakat, dan institusi formal prasekolah.¹⁰¹

Proses pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini sebagai persiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk mengembangkan berbagai kemampuan atau anak, maka dikembangkan aspek-aspek pengembangan, yakni pengembangan moral dan nilai-nilai agama pengembangan fisik, pengembangan bahasa, pengembangan kognitif, pengembangan sosioemosional, pengembangan seni dan kreatifitas.¹⁰²

Pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini dapat diprediksi mengenai hal-hal yang perlu dikelola, yakni mulai pendirian, pengelolaan hingga pengembangan. Ruang lingkup manajemen pendidik anak usia dini mencakup apa yang dikelola, bagaimana caranya,

¹⁰¹ Damanhuri Rosadi, 2002, "Pendidikan Anak Usia Dini dalam Kerangka Otonomi Daerah", dalam *Bulletin PAUD*, Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, Depdiknas, Jakarta, hlm:52-52

¹⁰² Depdiknas, 2002, *Acara Menu Pembelajaran pada Pendidikan Anak Usia Dini* (Pembelajaran Generik), Depdiknas, Jakarta, hlm. 13

merencanakannya, dan kemana manajemen pendidikan anak usia dini akan diarahkan. Manajemen pendidikan anak usia dini bertujuan agar mencapai tujuan sebagaimana yang telah dicanangkan secara efektif dan efisien, yaitu:

a. Efektif

Kata efektif bisa dimaknai secara berlainan oleh bidang yang berlainan pula. Mulayasa mengutip pernyataan Chung dan Maginson yang menyatakan bahwa "*Efektivenes mean different to different people*"(E. Mulayasa, 2002). Efektifitas dalam manajemen PAUD dapat dimaknai sebagai terlaksananya semua program pendidikan dengan cara yang tepat serta melibatkan seluruh komponen lembaga PAUD, sehingga tujuan PAUD secara organisatoris dapat tercapai.

b. Efisien.

Kata efisien dalam manajemen PAUD diartikan sebagai sebagai upaya optimalisasi seluruh komponen sumber daya yang ada guna mencapai tujuan kelembagaan PAUD semaksimal mungkin.¹⁰³

Berangkat dari pengertian efektif dan efisien tujuan manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah bagaimana sebuah lembaga PAUD berusaha mengefektifitaskan langkah-langkah dalam mengambil keputusan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dengan mengefesiensikan biaya-biaya pengeluaran, tetapi dengan hasil yang optimal.

¹⁰³Suyadi, *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA, Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm.71

Agar pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini dapat berfungsi dengan baik maka seorang manajer harus mematuhi prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan anak usia dini dengan baik. Tanpa adanya kepatuhan seorang manajer pendidikan anak usia dini terhadap prinsip-prinsip pengelolaan tersebut, tujuan kelembagaan pendidikan anak usia dini akan sulit tercapai secara efektif dan efisien. Ada empat prinsip dasar pengelolaan pendidikan anak usia dini secara umum, yaitu:

a. Komitmen dan Ketegasan

Komitmen adalah kesanggupan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan penuh tanggung jawab.

b. Profesionalitas.

Profesionalitas adalah kesanggupan kesesuaian antara landasan konseptual dengan praktik penyelenggaraan.

c. Komunikasi dan Koordinasi.

Sebagaimana manajer pendidikan anak usia dini selaku inisiator harus mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan kepada para guru dan seluruh staf kelembagaan sesuai dengan tugas dan kapasitasnya masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional.

d. Kompetisi

Seorang manajer yang baik harus menjalankan roda kepemimpinannya harus mampu menciptakan iklim kompetisi yang

sehat, guru diberi kebebasan dalam mendidik anak-anak tanpa intervensi yang dapat menggangukannya dalam menjalankan tugas-tugas profesionalismenya khususnya di kalangan guru dengan memberikan hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*).¹⁰⁴

Dengan demikian komponen-komponen pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini yang lain, seperti administrasi, petugas kebersihan, pelayan gizi, orang tua anak atau wali siswa harus mengoptimalkan tumbuh kembang anak didik sesuai tugasnya masing-masing agar memiliki militansi yang kuat terhadap lembaga pendidikan anak usia dini tempatnya bernaung dengan pengelolaan yang mencakup:

- a. Membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kedalam kelompok-kelompok
- b. Membagi tugas kepada seseorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut
- c. Menetapkan wewenang diantara kelompok unit-unit organisasi.¹⁰⁵

Profesionalitas pengelolaan adalah kesesuaian antara landasan konseptual dengan praktik penyelenggaraan dapat diartikan sebagai kesesuaian dalam pengelolaan tersebut. Dengan demikian, kesesuaian antara landasan konseptual dengan praktik penyelenggaraan pendidikan anak usia dini menjadi pembeda sekaligus ciri khas apakah lembaga tersebut dikelola dengan pengelolaan secara profesional atau pengelolaan “tukang cukur”. Oleh karena itu pengelolaan profesional harus menjadi

¹⁰⁴*Ibid*, hlm. 80-85

¹⁰⁵ George R. Terry, 2012, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Remaja RosdaKarya, Bumi Aksara, hlm.9

prinsip yang harus ditegakkan dalam menjalankan pengelolaan pendidikan anak usia dini secara profesional.

Sebuah lembaga pendidikan anak usia dini yang profesional, setidaknya terdiri dari empat bagian, yakni direktur atau kepala pendidikan anak usia dini, Staf administrasi (tata usaha), Dewan Guru dan staf pendukung. Sebagai kepala pendidikan anak usia dini mempunyai tugas dan kewajibannya dengan baik (*job description*), yaitu :

- a. Menyusun rencana strategi dan rencana program pendidikan anak usia dini
- b. Memberikan pengarahan tentang tumbuh-kembang anak
- c. Memberikan pembinaan kurikulum
- d. Melakukan pembinaan didaktik metodik, baik umum maupun khusus
- e. Mengarahkan guru membuat perencanaan pembelajaran. memberikan contoh pengelolaan proses belajar mengajar
- f. Membina penggunaan prosedur dan pelaporan perkembangan anak
- g. Memberikan pemahaman kepada guru dalam mengatasi berbagai persoalan anak-anak pendidikan anak usia dini
- h. Membina kegiatan administrasi kelembagaan
- i. Membuat perencanaan anggaran sekolah
- j. Melakukan kegiatan supervisi internal

- k. Menjalani kerja sama dengan orang tua dan lembaga-lembaga lain yang terkait
- l. Memberikan berbagai alternative inovasi dan pengembangan pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
- m. Membuat kegiatan promosi lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang dipimpinya.¹⁰⁶

B. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang Pendidikan Anak Usia Dini telah banyak dilakukan antara lain oleh: **Yana Sundayani, Ganesa Rochaeni Esa, dan Nurmadiah.**

1. **Yana Sundayani** dengan judul penelitian “ **Proses Pembelajaran Pengembangan Kreativitaf Anak Usia Dini (Studi Kasus di Kelompok Bermain Darul Hikam Bandung)**” mengangkat permasalahan tentang proses pembelajaran kreativitas anak usia dini dilihat dari proses hasil, dan dampak pembelajaran. Dari hasil penelitian itu Yana mengungkapkan bahwa :
 - a. Proses pembelajaran, pada tahap proses pembelajaran anak usia dini di Kelompok Bermain terdiri dari tiga koomponen yang mendasar antara lain yaitu pembukaan, kegiatan inti, dan penutup. Dari hasil pengamatan ditemukan beberapa ciri kreativitas kognitif diantaranya yaitu kelancaran, pengenalan, dan ingatan. Dan ciri krativitas efektif muncul yaitu “kesediaan untuk menjawab” anak

¹⁰⁶*Ibid*, 146

selalu menjawab semua pertanyaan guru dengan lancar dan sesuai dengan apa yang telah dikenal dan diingat.

- b. Factor yang mendasari terjadinya pengembangan kreatifitas Anak di Kelompok Bermain Darul Hikam sangat dipengaruhi oleh sumber belajar yaitu guru dan orangtua beserta perangkat yang menunjang terjadinya proses pembelajaran yang ada di Yayasan Darul Hikam.
- c. Dampak proses pembelajaran pengembangan kreativitas anak secara umum di Yayasan Darul Hikam terkena dampak, hal ini terbukti dengan salah satu anak yang terlihat kreativitas kognitif maupun kreativitas afektif.

2. **Ganesa Rochaeni Esa** dengan judul penelitian **“Kreadibilitas Kader dalam Penguatan Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Posyandu Melati desa Jayagiri Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung)”** mengangkat permasalahan tentang kader dalam menjembatani penguatan pembelajaran pendidikan anak usia dini di Posyandu yang bertujuan untuk mengungkapkan peran kader dalam proses pembelajaran pendidikan anak usia dini, pengaruh kreadibilitas kader dilihat dari aspek kepercayaan, keahlian, simpati dan dinamis dalam penguatan pembelajaran pendidikan anak usia dini di Posyandu. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa factor pendukung yang menjadikan kader berkreadibilitas. Dan untuk meningkatkan kreadibilitas para kader maka direkomendasikan kepada para kader

dalam menyampaikan materi pembelajaran dapat dilakukan secara bergiliran dan ada pembagian tugas yang jelas, sehingga dengan cara tersebut memotivasi kader untuk berusaha meningkatkan kemampuannya semaksimal mungkin dan memperoleh pengalaman baru. Sedangkan para Pembina meningkatkan frekuensi pembinaan melalui pelatihan dan orientasi sebagai upaya peningkatan kompetensi kader.

3. **Nurmadiyah** dengan judul “**Strategi Pembelajaran Anak Usia Dini (Studi Kasus di Lembaga Pendidikan TK An-Namiroh 1 Pekanbaru)**” “mengangkat permasalahan tentang strategi pembelajaran anak usia dini yang mana banyak gejala-gejala yang ada dilapangan bahwa beban belajar anak-anak melampaui kemampuan mereka “*overloaded*”, mereka kehilangan kehilangan dunia kanak-kanak yang penuh dengan suasana bermain, bernyanyi, menari, berfantasi (berkhayal), dan melakukan sesuatu tanpa beban. Oleh karena itu sebagai pendidik harus dapat melakukan strategi pembelajaran di PAUD tersebut dalam pembelajaran di dalam kelas menjadi ajang kreatif bagi anak dengan bermain, bernyanyi, bergerak bebas dan menjadikan mereka secara psikologis nyaman. Dengan membangun kelas tidak lagi menjadi ajang instruksi, indoktrinasi, dan pembebanan materi saja. Mengembalikan kelas dalam suasana dimana anak dihargai, diakui dan diberi kesempatan untuk berkembang, dengan membangun rasa percaya diri dan nilai-nilai positifnya dengan menggunakan pendekatan *asih*.

C. Konsep operasional.

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan teori yang telah dikemukakan diatas dalam konsep operasional ini dikemukakan bagaimana Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko.

Dalam proses pengelolaan tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini adalah proses pengelolaan lembaga pendidikan dengan cara mensiasati sumber-sumber belajar dalam hal-hal yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dengan indikator sebagai berikut:

1. Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik

a. Planning (perencanaan).

- 1) Perencanaan pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini jangka pendek, menengah, dan panjang;
- 2) Menganalisis dan Merencanakan kebutuhan tenaga pendidik;
- 3) Merencanakan kualifikasi dan jabatan sesuai dengan kebutuhan sekolah;
- 4) Merencanakan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik;

b. Organizing (Pengelolaan).

- 1) Menyusun panitia pelaksana;
- 2) Sekolah mengelompokkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kemampuan tenaga pendidik;
- 3) Menyusun persyaratan menjadi guru yang sesuai dengan sekolah;

c. *Actuating* (pelaksanaan).

- 1) Sekolah melaksanakan perekrutan, Seleksi, dan Orientasi tenaga pendidik;
- 2) Sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik;
- 3) Sekolah memberikan kompensasi yang sesuai dengan rencana;

d. *Evaluasi*

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidikan

Faktor Pendukung

- a. Hubungan pimpinan dengan guru;
- b. Saling mengenal antar sesama guru;
- c. Saling mengunjugi antar sesama guru;

Faktor Penghambat

- a. Terbatasnya waktu jam mengajar;
- b. Kurang Maksimalnya Pendidikan dan pelatihan guru;
- c. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus;

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa katakata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati.¹⁰⁷

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.¹⁰⁸

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan fenomenologis, dimana peneliti dengan menggunakan pendekatan fenomenologis berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu.¹⁰⁹

Dalam hal ini menelusuri fenomena dan memperoleh data yang ada di lapangan sehubungan dengan system pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam system pengelolaan Pendidikan

¹⁰⁷ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), cet. 21, hlm. 4.

¹⁰⁸ Nana Syaodih Sumadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Kerjasama Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Dengan Remaja Rosda Karya, 2005), cet. 1, hlm. 72.

¹⁰⁹ Lexy J. Moelong, *op.cit.*, hlm. 17.

Anak Usia Dini (PAUD) Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

B. Waktu dan Tempat Penelitian.

Adapun waktu penelitian ini adalah 6 (enam) bulan. Sementara penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas berbentuk yayasan, berdiri pada tahun 2002, jumlah tenaga pengajar dari tahun 2002-2012 sebanyak 8 orang. Tahun 2012 tenaga pengajar sebanyak 8 orang semuanya perempuan. Dari 8 orang tenaga pengajar di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas dua orang dalam proses pembelajaran dari D2 ke S1, sedangkan yang dua orang lagi dalam proses perkuliahan dari SMA ke S1. Tahun 2012 jumlah murid 32 orang, laki-laki berjumlah 17 orang dan perempuan berjumlah 15 orang.

C. Informan Penelitian.

Informan adalah orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisis latar pendidikan.¹¹⁰ menjadi sumber data atau orang yang memberi informasi terkait dengan data penelitian yang diperoleh, yang menjadi informan dalam penelitian di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas adalah Ketua Yayasan, Kepala sekolah, dan guru yang ada di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

¹¹⁰ *Ibid*, hlm.5

D. Tehnik Pengumpulan Data

1. Observasi.

Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang, serta kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut.¹¹¹ Observasi adalah metode yang digunakan melalui pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan keseluruhan alat indra.¹¹²

Teknik observasi ini, penulis gunakan untuk mengamati gejala awal dalam studi pendahuluan yang penulis paparkan pada latar belakang penelitian ini.

2. Wawancara .

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada informan dan jawaban-jawaban tersebut dicatat atau direkam.¹¹³

Wawancara dimaksudkan untuk mengumpulkan data terkait dengan system pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas dan faktor-faktor yang mempengaruhi system pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas.

¹¹¹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 63

¹¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), cet. II., hlm. 146.

¹¹³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm, 85.

3. Dokumentasi.

Teknik dokumentasi merupakan salah satu cara yang digunakan dengan mencari data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.¹¹⁴

Teknik ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian seperti: sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, serta sarana dan prasarana, serta kegiatan-kegiatan yang bersifat dokumen sebagai tambahan untuk bukti penguat penelitian

E. Teknik Analisis Data.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.¹¹⁵

Sedangkan menurut Bogdan dan Tylor,¹¹⁶ analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis tersebut, jika dikaji definisi pertama lebih menitik beratkan pada pengorganisasian data sedangkan definisi tersebut dapat pengorganisasian data sedangkan definisi yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data, dan dari kedua definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan, analisis data, adalah proses

¹¹⁴ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta) hlm. 280.

¹¹⁵ Lexy J. Moleong, *op.cit.*, hlm. 280.

¹¹⁶ *Ibid*

mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Analisa data dilakukam setelah melakukan proses triangulasi data. Proses ini adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.¹¹⁷ Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan rangkuman yang inti, proses dengan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah tahap ini

¹¹⁷ *Ibid*, hlm. 330.

mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan metode tertentu.¹¹⁸

Adapun langkah-langkah dalam analisis data tersebut, sebagai berikut:¹¹⁹

1. Tahap pengumpulan data (Reduksi Data). Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan factor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Proses penyederhanaan data. Proses ini adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian dalam penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data atau data kasar hasil dari catatan lapangan. Penyederhanaan dapat dilakukan dengan membuat ringkasan dan mengembangkan sistem pengkodean (*coding*) guna mempermudah dalam mendatakan kembali data yang telah diperoleh. Data yang perlu disederhanakan adalah data yang yang diperoleh di lokasi penelitian yang berkenaan dengan system pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.
3. Pemaparan data/Penyajian data. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang sudah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana dan selektif serta mudah dipahami maknanya. Data yang diperoleh peneliti di Pendidikan Anak Usia Dini

¹¹⁸ *Ibid*, hlm. 247

¹¹⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet. 4, hlm. 91

Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir kemudian dipaparkan dan dipahami maksud dari data yang dikumpulkan tersebut.

4. Penarikan dan pengajuan simpulan (verifikasi). Pada tahap ini merupakan proses dimana peneliti mampu menggambarkan system pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir serta peristiwa-peristiwa yang terjadi selama proses penelitian di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data Penelitian

1. Temuan Umum Penelitian

a. Sejarah Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-kanak Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir merupakan bagian dari keluarga besar Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Al Istiqomah. Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Al Istiqomah lahir dilatarbelakangi oleh keprihatinan sekelompok orang yang mengalami kegalauan dari hati karena dampak pendidikan masa lalu yang masih kurang memberikan bekal anak didik usia dini dengan kualitas kompetensi keilmuan dan ketrampilan hidup, ahklak mulia serta pembentukan karakter serta jati diri sebagai insan Indonesia, maka Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Al Istiqomah lahir sebagai wujud keinginan anak bangsa menyumbangkan darma baktinya bagi bumi pertiwi dalam upaya secara istikomah menyiapkan anak didik bangsa agar menjadi generasi yang paham dan sadar atas jati dirinya sebagai insan indonesia serta memiliki bekal keyakinan dan nilai-nilai spiritual keagamaan yang kokoh, serta berakhlak al-karimah ketika mereka harus bergaul dan bersaing dengan bangsa lain.

Tanggal 6 Juli 1990 merupakan awal sejarah lahirnya Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan pada bulan Juli 2007 Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir terakreditasi C.

Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Al-Istiqomah pada tahun 1990 mulai mengelola Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Visi Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir adalah "Membentuk Manusia Berimtak dan Beriptek serta berakhlakul Karimah"

Sedangkan misinya adalah

- a). Membentuk manusia yang berakhlakul Karimah
- b). Membentuk manusia berhati IMTAK (Iman dan Takwa) dan berwawasan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).
- c). Mempersiapkan siswa meniti jenjang Sekolah dasar.

b. Organisasi Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

Stuktur Organisasi Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial mempunyai susunan Struktur Organisasi sebagai berikut:

Ketua : H. Nur Rochim R, SH

Wakil Ketua : Drs. M. Ansori

Sekretaris : M. Nazocha, ST

Bendahara : H. M. Chozin, SH

Seksi Pendidikan : 1). H. M. Zainun, S.Ag (RA/TK)

2). S. A. Wachid, S.Pd (TPQ)

Adapun Struktur Organisasi Komite Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir :

Ketua I : Abdul Wahab

Ketua II : H.M Zainun, S.Ag

Sekretaris : Suswandiyah

Bendahara : Sri Wahyuni

Anggota : 1). MC. Aziz

2). S. Agus Wachid, S.Pd

3). Ariani Nur S, S.Pd4

Sedangkan Badan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

1) Kepala Sekolah : Lina Wati

2) Sekretaris : Suswandiyah

3) Bendahara : Sri Wahyuni

4) Wakil Kepala Sekolah :

a). Wa.Ka Kurikulum : Salmah, A,Ma

b). Wa.Ka Kesiswaan : Mazniah, A.Ma

c). Wa.Ka Sarana dan Prasarana : Lisnawati, A.Ma

5) Ka. Tata Usaha : Niswati

6) Tim Guru

7) Staf Karyawan (tata usaha, satpam, dan K3).

c. Keadaan Guru

Keadaan guru lembaga pendidikan merupakan pihak yang memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Dari guru diharapkan akan terjadi proses transfer pengetahuan kepada siswa, agar dapat menjadi siswa yang berguna bagi masyarakat dan lingkungan.

Untuk mewujudkan cita-cita Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dalam merikrut para guru dan tenaga kependidikan diharuskan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.

Pendidikan Anak Usia Dini Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir pada tahun pelajaran 2012/2013 ini memiliki tenaga pengajar sebanyak 5 Orang. Dengan perincian sebagai berikut :

1. Linawati, A.Ma
2. Kasmiah, A.Ma
3. Hervina, A. Ma
4. Siswati
5. Emayanti

2. Temuan Khusus Penelitian

Sebagaimana tujuan penelitian ini tentang sistem pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak

Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan faktor yang pendukung dan penghambat pelaksanaan system pengelolaan tenaga pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, maka peneliti menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh data tentang permasalahan penelitian tersebut. Yaitu dengan seorang Kepala Sekolah dan guru di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

a. Sistem Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

1) *Planning* (perencanaan)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kapala Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir terkait dengan program perencanaan jangka panjang, menengah, dan pendek adalah sebagai berikut ;

“...mengenai program jangka panjang, menengah dan pendek, telah kami rumuskan secara bersama dalam rencana strategis Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Secara umum, program jangka panjang program 4 tahunan, menengah 2 tahunan dan pendek 1 tahun tentang tenaga pendidik dan kependidikan, pembelajaran, kurikulum dan sarana dan prasarana....”¹²⁰

¹²⁰ Wawancara dengan Kepala PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013.

Untuk lebih jelasnya, program tersebut terdapat pada dokumen sekolah, yaitu ;¹²¹

- a) Peningkatan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas Proses Pembelajaran dan tugas lainnya
- b) Ektrakurikuler selain sebagai wadah kegiatan minat dan bakat, juga dijadikan pembinaan life skill dan prestasi
- c) Melaksanakan budaya nuansa Islami bagi seluruh warga selama di sekolah, dikeluarga, dan dimasyarakat
- d) Seluruh warga melaksanakan dan mencintai lingkungan sekolah dengan memelihara taman sekolah dan lingkungan sekolah yang bebas dari sampah.

Adapun strategi pelaksanaannya ;

Program 1 :

Seluruh warga sekolah wajib melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Kepala Sekolah, Guru, TU, Siswa dan Komite Sekolah)

Rincian Program :

- 1.1. Membuat tata tertib kehidupan sosial bagi warga sekolah (Kepsek, Guru, TU dan Siswa)
- 1.2. Membuat struktur organisasi gerakan disiplin
- 1.3. Sosialisasi tata tertib kehidupan sosial kepada seluruh warga sekolah

¹²¹ Dokumen PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2012/2013.

- 1.4. Tertib administrasi dalam pelaksanaan gerakan disiplin
- 1.5. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan

Program 2 :

Peningkatan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas Proses Pembelajaran dan tugas lainnya

Rincian Program :

- 2.1. Guru diikut sertakan dalam kegiatan seminar yang sesuai dengan latar belakang kependidikannya
- 2.2. Guru diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh pusat, propinsi, dan kabupaten
- 2.3. Guru wajib melaksanakan MGMP lokal di sekolah
- 2.4. Memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan studi
- 2.5. Mendatangkan nara sumber untuk menambah wawasan guru secara menyeluruh
- 2.6. Pengadaan sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran
- 2.7. Pelatihan keterampilan menggunakan komputer sebagai alat bantu penyelesaian administrasi pembelajaran
- 2.8. Kursus Bahasa Inggris bagi seluruh guru dan karyawan
- 2.9. Guru melaksanakan remedial teaching bagi siswa yang belum lulus Kompetensi

- 2.10. Guru melaksanakan klinik pembelajaran secara individual bagi siswa yang telah melaksanakan 2 kali remedial teaching
- 2.11. Diluar jam pelajaran guru melayani siswa yang ingin bertanya atau diskusi tentang pelajaran
- 2.12. Guru melaksanakan supervisi atau kunjungan PBM yang mata pelajarannya sejenis atau sama.¹²²

Program 3 :

Ektrakurikuler selain sebagai wadah kegiatan minat dan bakat, juga dijadikan pembinaan life skill dan prestasi

Rincian Program :

- 3.1. Menginventarisir jenis kegiatan ekstrakurikuler bidang IMTAQ, Pramuka, Olah raga dan Kesenian daerah.
- 3.2. Menyusun jadwal kegiatan ekstrakurikuler bidang IMTAQ, Olah raga dan Kesenian daerah.
- 3.3. Menginventarisir sarana dan prasarana yang diperlukan cabang-cabang ekstrakurikuler bidang IMTAQ, Olah raga dan Kesenian daerah.
- 3.4. Menginventarisir siswa sesuai dengan minat dan bakat untuk memilih atau dua jenis ekstrakurikuler bidang IMTAQ, Olah raga dan Kesenian daerah.

¹²² *Ibid*

3.5. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler bidang IMTAQ, Olah raga dan Kesenian daerah.¹²³

Program 4 :

Melaksanakan budaya nuansa Islami bagi seluruh warga selama di sekolah, dikeluarga, dan di masyarakat

Rincian Program :

4.1. Melaksanakan 5. S (senyum, salam, sapa, sopan, dan santun) bagi seluruh warga sekolah

4.2. Sebelum PBM dimulai setiap pada pukul 07.00 – 07.10 (10 menit) seluruh siswa melaksanakan, tadarus surat-surat pendek.

4.3. Melaksanakan kegiatan PHBI secara berkala sesuai dengan waktu, hari-hari besar agama Islam

4.4. Guru dan karyawan perempuan wajib menggunakan busana muslim, begitu juga siswa putri.¹²⁴

Program 5 :

Seluruh warga melaksanakan dan mencintai lingkungan sekolah dengan memelihara taman sekolah dan lingkungan sekolah yang bebas dari sampah

Rincian Program :

5.1. Melaksanakan 6 K (kebersihan, keamanan, keindahan, kekeluargaan, ketertiban, dan kerindangan)

¹²³ *Ibid*

¹²⁴ *Ibid*

- 5.2. Melaksanakan kegiatan Jumat bersih sebelum dilaksanakan senam, secara menyeluruh di lingkungan sekolah
- 5.3. Penataan taman sekolah
- 5.4. Membuat slogan-slogan tentang kebersihan
- 5.5. Membudayakan “pungut sampah” oleh seluruh warga sekolah
- 5.6. Membebaskan sarana prasarana sekolah dari aksi corat coret dan memperlakukan WC seperti di rumah sendiri.¹²⁵

Selanjutnya, sebagai sebuah lembaga pendidikan, Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko tentu membutuhkan sumber daya manusia yang bergerak dalam bidang pendidikan terutama sekali tenaga pendidik atau guru. Guru merupakan faktor terpenting dalam proses pendidikan karena keberhasilan pendidikan tergantung kepada guru meskipun ditunjang dengan faktor lainnya.

Kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko dalam merencanakan kebutuhan pegawai terutama tenaga pendidik, selalu membuat perencanaan untuk merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan guru yang disebabkan berhenti, baik mutasi, pensiun, atau karena adanya pengembangan atau penambahan beban tugas.

Dalam kegiatan ini, menurut kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko

¹²⁵ *Ibid*

Kabupaten Rokan Hilir, dilakukan dengan cara mengkaitkan jumlah siswa dengan jumlah guru;

“Langkah pertama yang kami lakukan dalam menganalisis kebutuhan ini adalah dengan meperbandingkan antara jumlah guru dengan jumlah murid. Secara ideal, perbandingannya 1:5. Artinya 5 murid di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini idealnya diasuh oleh 1 orang guru. Maka jika saat ini jumlah guru kami 8 sementara jumlah siswa adalah 32, maka jumlah guru kami sudah cukup memadai.¹²⁶

Pernyataan kepala sekolah tersebut didukung oleh dokumentasi jumlah guru dan murid di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir tersebut sebagai berikut ;

Tabel 1
Data Murid di PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko

Umur	TK A		Jmlh	TK B		Jmlh	Total
	L	P		L	P		
> 5 Tahun	5	5	10	-	-	-	10
5 tahun	-	5	5	5	2	7	12
6 tahun	-	-	-	7	3	10	10
> 6 tahun	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	5	10	15	12	5	17	32

Sementara data tentang guru, dapat dilihat pada table sebagai berikut ini ;

¹²⁶ Wawancara dengan Kepala PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013.

Tabel 2
Data Guru di PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko

No	Nama	Tgl Lahir	Masa Kerja	Pendidikan Terahir
1	Salmah, A.Ma	05 – 10 - 1978	10 thn 6 bln	D II PGTK
2	Mazniah, A.Ma	18 – 06 - 1967	10 thn 6 bln	D II PGTK
3	Sri Wahyuni	04 – 04 - 1982	5 thn 2 bln	SMA
4	Istikomah	09 – 11 - 1984	5 thn 1 bln	SMA
5	Ratna, A.Ma.Pd	12 – 01 - 1986	2 thn 6 bln	D II PGTK
6	Linawati, A.Ma	08 – 03 - 1984	2 thn 4 bln	D II PGTK
7	Rini, S.Pd	04 – 10 - 1978	1 thn 6 bln	Sarjana
8	Saro'ah, S.Pd	07 – 12 - 1988	1 thn 6 bln	Sarjana

Selain itu, proses analisis juga didasarkan pada program atau kegiatan yang telah tersusun pada rapat tahunan Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, dibawah tanggungjawab kepala Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

“.....jadi sudah menjadi agenda di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebelum melaksanakan penerimaan guru baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan struktur kurikulum (Permenag Nomor 2 Tahun 2008) dan Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang dihasilkan melalui rapat Komite dan majelis guru.¹²⁷

Menurut kepala Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, dalam menentukan kualifikasi ini menggunakan sistem terbuka. Diantaranya adalah mengidentifikasi jabatan yang kosong, dengan

¹²⁷ *Ibid*

melihat dinamika tersebut, maka pihak Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah ada. Maka jabatan yang sedang kosong atau lowong akan di isi oleh sumber daya yang ada sesuai dengan kreteria yang diinginkan oleh pihak lembaga, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut :

“Kami dalam mencari informasi jabatan, selalu menggunakan analisis jabatan (Anjab) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kesalahan yang mengganggu, pada proses selanjutnya, menentukan calon yang tepat dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik atau staf karyawan yang dibutuhkan, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Dari langkah-langkah yang dilaksanakan tersebut maka pihak PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko akan melakukan langkah selanjutnya yaitu proses penyeleksian....”¹²⁸

Pernyataan kepala sekolah tersebut, didukung oleh salah seorang guru yang terlibat dalam proses tersebut;

“Dalam upaya rekrutmen tenaga pendidik, Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir biasa membuat penentuan kebutuhan tenaga guru dan keadaan jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang diperlukan oleh lembaga pendidikan, yaitu perlu dilaksanakan suatu analisis jabatan atau pekerjaan bagaimana bisa memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan....”¹²⁹

¹²⁸ *Ibid*

¹²⁹ Wawancara kepada guru PAUD pada tanggal 20 April 2013

2) *Organizing* (Pengelolaan)

a) Menyusun panitia pelaksana;

Dalam pelaksanaan proses pengelolaan tenaga pendidik ini, yang dilakukan oleh pihak sekolah adalah melakukan persiapan rekrutmen. Persiapan dilakukan sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut :

“Proses rekrutmen ini pertama-tama pembentukan panitia rekrutmen guru baru. Ini dilakukan atau dibentuk tentu setelah kebutuhan guru jelas. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen guru baru adalah ketua Yayasan dan pengurus bagian kependidikan”.¹³⁰

Pernyataan kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir tersebut, benar setelah peneliti melakukan wawancara dengan ketua Yayasan, yaitu sebagai berikut :

“..ya, yang bertanggung jawab atas proses penerimaan prsonalia atau guru itu kami, sehingga kami yang melakukan atau menentukan panitia siapa saja yang menjadi tim penerima. Biasanya kami buat SK untuk 4 tahun. Artinya, jika ada peluang dilakukan perekrutan selama SK berlaku, maka panitia wajib bekerja sesuai dengan SK tersebut. Sehingga tiap tahun atau setiap penerimaan tidak harus membuat SK lagi...”¹³¹

¹³⁰ Wawancara dengan Kepala PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013

¹³¹ Wawancara dengan Ketua Yayasan Pendidikan dan Sosial Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013

Adapun panitia untuk tahun 2012 – 2015 ini adalah sebagai berikut, yaitu :¹³²

Ketua : H. M. Zainun, S.Ag

Sekretaris : M. Nazocha, ST

Anggota : S. A. Wachid, S.Pd

- b) Sekolah mengelompokan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kemampuan tenaga pendidik;

Setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk, maka sekolah kemudian melakukan identifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah pada bidang apa. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala sekolah :

“....Setiap tahun, kami melakukan identifikasi dan pengelompokan guru pada bidang-bidang apa saja yang kurang di sekolah kami. Hal ini dilakukan karena untuk mendukung program-program yang telah kami tetapkan bersama. Setelah itu, kami sampaikan ke panitia seleksi bahwa kami kekurangan guru bidang *tahfiidz* misalnya...”¹³³

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang lain bahwa :

“... Identifikasi itu sering kami lakukan, misalnya jika program yang kami rencanakan terhambat oleh kemampuan salah seorang guru. Maka selalu kami sampaikan ke kepala sekolah agar dijadikan rekomendasi ke panitia seleksi...”

Selanjutnya penentuan jumlah guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, tiap tahunnya tergantung pada

¹³² Dokumen PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko

¹³³ Wawancara dengan Kepala PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013.

jumlah guru yang dibutuhkan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut ;

“Seleksi ini tentu dilihat dari jumlah jam mengajarnya, jika jam mata pelajaran yang cukup banyak, maka guru harus sesuai dengan jam mata pelajaran, jangan pula antara jam mata pelajaran dan guru lebih banyak gurunya, maka pihak PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko juga membatasi dengan bertambahnya guru yang masuk. Setiap tahunnya diperkirakan sekitar 4-6 pelamar yang dari luar melamar sebagai guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, hanya 1 Orang guru yang diterima sesuai dengan hasil seleksi karena juga melihat kebutuhan sumber daya atau tenaga yang dibutuhkan.”¹³⁴

- c) Menyusun persyaratan menjadi guru yang sesuai dengan sekolah;

Setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk dan kebutuhan guru sudah jelas, maka panitia mengadakan rapat untuk mengkaji peraturan yang berkaitan dengan penerimaan guru baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran . Hal ini berdasarkan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh Yayasan.¹³⁵

Tata cara dan prosedur penerimaan tenaga pendidik dan karyawan adalah sebagai berikut:

¹³⁴ *Ibid*

¹³⁵ Wawancara dengan ketua Panitia Penerimaan tenaga Pendidik PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 28 April 2013

Pertama, Pengajuan Permohonan Lamaran Pekerjaan dengan kelengkapan administrasi/lampiran-lampiran yang diperlukan:

- a. Surat lamaran pekerjaan.
- b. Daftar riwayat hidup.
- c. Pas foto terbaru.
- d. Foto copy kartu identitas (KTP).
- e. Foto copy ijazah beserta transkrip nilai.
- f. Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki.
- g. Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki.

Kedua, Dilakukan panggilan tes dan wawancara melalui telepon ataupun Surat Panggilan.

Ketiga, Pelaksanaan tes dan wawancara

Keempat. Menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi tenaga pendidik baru. Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan untuk menjadi tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko adalah:

- 1) Beragama Islam
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan min. S1 (untuk semua jurusan)
- 4) Mampu, cakap, dan ikhlas bekerja

3) *Actuating* (pelaksanaan)

a) Melaksanakan seleksi

Kriteria calon pelamar yang ditentukan yaitu dari lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang nantinya dapat dimanfaatkan untuk mengisi kekosongan atau lowongan yang ada, Tenaga yang diinginkan oleh lembaga pendidikan adalah mereka yang memenuhi persyaratan.

Gambar 1
Proses Seleksi Administrasi



Sumber Dokumen ; *Proses seleksi administrasi (pemeriksaan referensi dan latar belakang) yang di kerjakan oleh panitia pelaksana rekrutmen*

Proses seleksi ini, sebagaimana dijelaskan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut :

“Setelah dilakukan perencanaan, dengan kriteria yang telah ditentukan maka akan memperoleh tenaga yang dibutuhkan dengan tepat atau sesuai dengan apa yang diharapkan. Jadi sistemnya itu terbuka bagi siapa saja, maka ketika para pelamar sudah memenuhi persyaratan

maka akan segera dilakukan penyeleksian untuk di tes atau diwawancarai”.¹³⁶

Gambar 2
Proses Seleksi Wawancara



Sumber Dokumen : *Proses seleksi Wawancara yang dilakukan oleh panitia pelaksana rekrutmen*

Selanjutnya, kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir juga menjelaskan bagaimana langkah-langkah dalam melakukan rekrutmen ini;

“Adapun langkah-langkah yang ditentukan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir adalah menggunakan sistem terbuka untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi mata pelajaran atau jabatan yang lowong, dengan melihat dinamika tersebut, maka pihak PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun, maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan. Mencari informasi mata pelajaran atau jabatan melalui analisis sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kesalahan yang

¹³⁶ *Ibid*

mengganggu proses selanjutnya, menentukan calon yang tepat dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik atau staf karyawan yang dibutuhkan, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan”.¹³⁷

Setelah calon tenaga pendidik di rekrut dari Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik maka akan dicari yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, proses seleksi ini melibatkan serangkaian tahap serta memerlukan waktu sebelum keputusan diambil, dan juga untuk menentukan diterima atau tidaknya calon pelamar.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah bagaimana langkah-langkah proses seleksi ini;

”.....langkah selanjutnya yaitu dengan melengkapi berkas lamaran yang telah dibuat kemudian pihak PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko mengadakan verifikasi bahan, tes, salah satu bentuk tesnya adalah disuruh untuk praktek mengajar di kelas atau bertatap muka dengan peserta didik. Tujuannya untuk menemukan potensi atau kemampuan guru dalam mengajar. Selain itu juga ada tes wawancara terhadap para pelamar untuk dicari yang paling berkualitas”¹³⁸

Dalam penyeleksian yang masuk di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid*

Bangko Kabupaten Rokan Hilir, kemudian diambil satu diantara calon pelamar untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seleksi tersebut merupakan langkah yang diambil setelah rekrutmen, proses seleksi dan penempatan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini, sebagaimana disebutkan oleh kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut ;

“Proses seleksi ini sangat penting bagi kami, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan pekerja, jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik maka akan ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan untuk menjadi tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir ini”.¹³⁹

Dalam proses seleksi tersebut, pihak Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir melibatkan wakil kepala dan tenaga guru (tenaga pendidik) dalam menyeleksi tenaga yang dibutuhkan. Kemudian hasil seleksi disampaikan oleh kepala

¹³⁹ Wawancara dengan Kepala PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko pada tanggal 26 April 2013.

Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dalam rapat bersama dalam proses penyeleksian tersebut untuk membahas dan menentukan calon yang melamar untuk ditugaskan menjadi guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang diharapkan.

b) Melaksanakan orientasi jabatan sesuai dengan kebutuhan

Proses orientasi yang diberikan pada guru baru biasanya di dampingi salah satu dari guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dijelaskan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut ;

”Program ini selalu ada pasca diterimanya calon guru. Materinya meliputi hal-hal mengenai kompetensi guru, dan struktur lembaga pendidikan dari kepala sekolah sampai staf-staf yang ada didalamnya. Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dilakukan secara bertahap”.¹⁴⁰

Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal dengan di Pendidikan

¹⁴⁰ *Ibid*

Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas
Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

c). Pelaksanaa Pengembangan Tanaga Pendidik

Dengan adanya program-program pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi guru, maka produktivitas kerja guru akan meningkat, kualitas dan kuantitas guru juga semakin baik, dengan pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, dan latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan seperti mengikuti pelatihan Diklat, dan lainnya. Hal ini sangat disadari oleh Kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, maka sekolah pun melaksanakan program-program ini.

“...pihak sekolah mengirim beberapa dari guru untuk perwakilan, Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir selalu diikut sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu.....”¹⁴¹

Selain itu, menurut kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko

¹⁴¹ *Ibid*

Kabupaten Rokan Hilir juga memberikan program peningkatan pengetahuan dan wawasan pendidikan. Hal ini dijelaskan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir:

”Mengadakan *In House Training* (IHT) untuk sosialisasi kurikulum baru, pengembangan kurikulum, metode dan lain-lain. Lalu mengadakan studi banding di sekolah atau lembaga pendidikan yang lebih maju baik di dalam maupun luar kota. Yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru ”.¹⁴²

Pembinaan ini sangat penting sekali dalam lembaga pendidikan termasuk Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir karena perkembangan baik perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi, maupun perkembangan masyarakat dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang baru dari Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Ada beberapa pembinaan yang dilakukan dari pihak Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir kepada para guru. Diantaranya yaitu ;¹⁴³

Pertama. Rapat Staff, yaitu rapat yang dilaksanakan rutin satu bulan sekali yang diikuti oleh seluruh tenaga

¹⁴² *Ibid*

¹⁴³ Dokumen dalam kalender sekolah tentang program pembinaan guru

pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang secara langsung dipimpin oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini sangat penting dimana pimpinan dapat mengetahui permasalahan apa yang dihadapi dikalangan para pendidik dan sekaligus mencari solusi menyelesaikan permasalahan tersebut.

Kedua, Percakapan individu, ini salah satu proses pembinaan bagi para individu setiap guru Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, percakapan ini antara guru yang perlu dibina dan kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini sering dilakukan ketika ada salah satu guru yang kurang mentaati peraturan atau mengalami permasalahan baik dari masalah kegiatan belajar mengajar maupun diluar dari itu.

Ketiga, Pembinaan, pada setiap enam bulan sekali diadakan pembinaan dari Depag kabupaten Kampar dan dari Kanwil serta dari kelompok kerja pengawas Kementerian Agama Kab. Kampar.

Pembinaan pada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir tidak dibatasi antara guru baru maupun lama, jadi semua guru perlu dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Khusus bagi setiap guru baru yang baru diterima di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sistem orientasinya bersifat kondisional artinya langsung menyesuaikan lingkungan sekitar.¹⁴⁴

d) Pemberian Kompensasi

Kompensasi disini diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi guru dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Menurut kepala sekolah,

“Kompensasi disini berupa gaji, upah, dan upah insentif, gaji disini diberikan secara periodik bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah atau balas jasa diberikan kepada pekerja harian, upah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar.¹⁴⁵

e) Pemberhentian

Pemberhentian biasanya diberikan kepada seseorang yang sudah mendapatkan peringatan atau sangki berkali kali namun ia juga tidak mau berubah. Sedangkan bagi guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya

¹⁴⁴ Wawancara Kepala PAUD ada tanggal 26 April 2013

¹⁴⁵ *Ibid*

produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya disetujui oleh sekolah.

Hal ini, sebagaimana disebutkan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir ;

Pemberhentian juga berlaku ketika guru melakukan pelanggaran, misalnya: ijin atau tidak masuk ketika ada waktu jam mengajar tanpa pemberitahuan yang jelas, kurang disiplin dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan lain sebagainya. Maka guru seperti itu akan langsung mendapat teguran dari kepala madrasah bila perlu langsung dikeluarkan, pemberhentian semacam itu termasuk pemberhentian dari PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko, namun untuk Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dari semenjak berdiri sampai sekarang belum ada guru yang diberhentikan.¹⁴⁶

Kemudian untuk pembayaran bagi pegawai negeri dibayar secara periodik, bagi tenaga honoren atau karyawan yang swasta biasanya dibayar seluruh yang berkenaan dengan dia sampai surat pemberhentiannya atau kepindahannya.

4) *Evaluasi*

Evaluasi program kerja Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dimaksudkan untuk menilai semua

¹⁴⁶ *Ibid*

kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Menurut kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.¹⁴⁷

Lebih lanjut, kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, menjelaskan ;

“Evaluasi program kerja Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam lembaga telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.¹⁴⁸

¹⁴⁷ *Ibid*

¹⁴⁸ *Ibid*

Selain itu, menurut kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, program ini juga diperuntukkan untuk mengevaluasi kinerja guru. Berikut penjelasan kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir;

“.....selain evaluasi program kerja secara intern, juga dilakukan evaluasi kerja kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun, dan evaluasi ini melibatkan Yayasan, Komite PAUD Al-Ikhlas Kecamatan Bangko. Dalam evaluasi ini dilakukan pembinaan-pembinaan dari pihak kepala sekolah mengenai peran Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir kegiatan ini merupakan momen yang sangat penting karena kami dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan selama melaksanakan program kerjanya”.¹⁴⁹

Evaluasi dan pembinaan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dimanfaatkan dengan baik, selain sebagai wahana evaluasi diri juga sebagai bahan diskusi, kemudian evaluasi dan pembinaan ini menghasilkan wawasan baru bagi Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, agar dimasa

¹⁴⁹ *Ibid*

mendatang dapat lebih baik menjalankan roda kepemimpinan dan dapat lebih baik dalam melaksanakan peran dan fungsinya.¹⁵⁰

f) Faktor pendukung dan penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

Dalam melaksanakan kepengurusannya Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, tapi dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program-program kerjanya.

Adapun faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

¹⁵⁰ *Ibid*

“...Besarnya dukungan dari wali murid dan masyarakat di sekitar Kecamatan Bangko terhadap keberadaan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, merupakan faktor penting dalam memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Sehingga setiap tahun mereka mempercayakan anaknya untuk dididik di sekolah ini”¹⁵¹

Pernyataan kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir di atas menegaskan bahwa faktor yang terbesar dalam mendukung pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik adalah karena besarnya dukungan dari wali murid terhadap keberadaan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, besarnya dukungan ini menurutnya akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dalam meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik.

Selanjutnya menurut guru Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, salah satu faktor yang mendukung pengelolaan tenaga pendidik ini adalah :

“... menurut saya semakin banyak program-program pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh kepala PAUD terhadap peningkatan kemampuan mengajar kami, merupakan faktor penting sekali bagi kami. Sehingga kami

¹⁵¹ Wawancara Kepala PAUD ada tanggal 26 April 2013

mendapat pemahaman dan pengalaman baru tentang belajar dan pembelajaran...”¹⁵²

Pernyataan guru Linawati tersebut, menyatakan bahwa banyaknya program-program pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh kepala sekolah, menjadi faktor penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan.

Adapun faktor penghambatnya menurut kepala sekolah adalah sebagai berikut, yaitu:

“.....Menurut saya keterbatasan jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, yang kedua proses pendidikan dan pelatihan guru, yang kami lakukan atau dilakukan oleh lembaga lainnya dirasa kurang maksimal, karena guru biasanya mengikutinya karena formalitas saja. Dan yang ketiga kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing”¹⁵³

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, dengan terbatasnya waktu jam mengajar.

¹⁵² Wawancara ibu Linawati, guru di PAUD pada tanggal 26 April 2013

¹⁵³ Wawancara Kepala PAUD ada tanggal 26 April 2013

- b. Pendidikan dan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikuti pelatihan tersebut, menyebabkan guru kurang profesional.
- c. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing.

B. Analisa Data Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.¹⁵⁴

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, tutor) dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat, Jadi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus

¹⁵⁴ Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT remaja rosdakrya, 2004), hlm. 2

dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.¹⁵⁵

1. Perencanaan

Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir diawal tahun kepengurusannya. Dalam proses perencanaan tiap-tiap pengurus menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan.

Dengan perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusun tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.

¹⁵⁵ Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.253

Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri itu merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.¹⁵⁶

Perencanaan sumber daya manusia ini menurut penulis sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

2. Rekrutmen, Seleksi, Orientasi

Rekrutmen untuk tenaga pendidik. Pihak sekolah atau kepala sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yaitu: mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar yang akan

¹⁵⁶ Wawancara Kepala PAUD pada tanggal 26 April 2013

melamar, sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Langkah-langkah yang telah direncanakan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang lowong, dengan melihat dinamika tersebut, maka pihak sekolah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kesalahan yang mengganggu proses selanjutnya, menentukan calon yang tepat dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik atau staf karyawan yang dibutuhkan, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Dari langkah-langkah yang dilaksanakan tersebut maka pihak sekolah akan melakukan langkah selanjutnya yaitu proses penyeleksian.¹⁵⁷

Menurut penulis agar hasil rekrutmen lebih baik lagi maka sebelum proses rekrutmen dimulai perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau pengumuman yang ditempel didinding agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, seperti dalam bukunya “Faustino Cardoso Gomes” menegaskan beberapa informasi yaitu:

¹⁵⁷ *Ibid*

- a) Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji
- b) Lokasi tugas (unit geografi dan organisasi)
- c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja
- d) Tanggal mulai kerja
- e) Prosedur-prosedur pelamaran
- f) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran- pelamaran.¹⁵⁸

Dengan adanya teknik rekrutmen tersebut maka nantinya akan ditemukan pelamar-pelamar yang berkualitas, dan supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

Melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, maka akan dicari calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sekolah, proses seleksi ini melibatkan serangkaian tahap serta memerlukan waktu sebelum keputusan personalia diambil, dan juga untuk menentukan diterima atau tidaknya calon pelamar, langkah selanjutnya yaitu dengan melengkapi berkas lamaran yang telah dibuat kemudian pihak sekolah mengadakan tes, salah satunya disuruh untuk praktek mengajar di kelas atau bertatap muka dengan peserta didik, dengan praktek pembelajaran di kelas maka akan ditemukan potensi atau kemampuan guru dalam mengajar, selain itu juga ada tes wawancara terhadap para pelamar untuk dicari yang paling

¹⁵⁸ Faustino Cardoso Gomes, *op. cit.* hlm. 112

berkualitas, dari beberapa calon yang telah terpilih kemudian harus memenuhi persyaratan.

Dalam proses penyeleksian yang nantinya akan masuk di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, diambil bagi siapa yang dah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Menurut penulis dalam proses seleksi pegawai baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informasi berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan. Semua ini ditujukan untuk menjaga kecocokan kualifikasi personel dengan posisi yang ditawarkan. Maka melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik tersebut akan ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan menjadi tenaga pendidik atau pegaai di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak sekolah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, maka melihat lowong atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan Sumber daya atau tenaga yang dibutuhkan. Proses orientasi yang diberikan pada guru baru biasanya di

dampingi salah satu dari guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, yang diantaranya meliputi hal-hal mengenai organisasi, siapa saja yang ada didalamnya baik pengurus mulai dari kepala sekolah sampai staf-staf yang ada didalamnya.

Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dikenalkan secara bertahap. Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Menurut penulis sangat baik, karena melalui proses orientasi nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi yang direncanakan.

3. Pengembangan/pelatihan

Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir selalu diikuti sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah,

pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, kemudian selain itu juga ada pelatihan guru dari dalam lembaga, kelebihan yang membedakan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir itu sendiri yaitu adanya pelatihan untuk guru-guru yang bertempat disekolah sendiri, kemudian dari luar juga ikut dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya.¹⁵⁹

Adapun guru yang sudah mengikuti Diklat diluar sekolah sekitar 15 orang, kemudian yang lainnya biasanya ikut pelatihan guru yang diselenggarakan disekolah sendiri. Menurut penlis dengan mengikuti pelatihan tersebut dirasa sangat perlu, karena dengan adanya pelatihan atau pendidikan dan lebih baiknya lagi pengembangan pelatihan tersebut diwajibkan bagi semua guru. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, para pegawai (tenaga pendidik) akan menjadi lebih terampil, dan dapat memperbaiki kepuasan dalam mengembangkan kerjanya.

3. Kompensasi

Bentuk kompensasi di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi pegawai dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Kompensasi disini berupa gaji, upah, dan upah insentif, gaji disini

¹⁵⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, *op. cit.*

diberikan secara periodik bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah atau balas jasa diberikan kepada pekerja harian, upah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar.¹⁶⁰

Dengan diberikannya kompensasi, menurut penulis baik karena dapat memberikan kepuasan kerja, adanya ikatan kerjasama, kepala sekolah juga bisa lebih memotivasi bawahannya, kemudian mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku yaitu bersikap lebih disiplin.

4. Pemberhentian

pemberhentian yang terjadi di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan kemudian permohonannya disetujui oleh sekolah.

Dengan berakhirnya keterikatan kerja pegawai terhadap sekolahan menurut penulis semua tergantung dengan kondisi, pegawai berhenti karena kemauan sendiri, atau karena atas kemauan sekolah, atau karena hal yang lain seperti sakit atau selesai masa jabatan. Maka dirasa hal itu sebaiknya dilakukan dengan baik.¹⁶¹

¹⁶⁰ *Ibid*

¹⁶¹ *Ibid*

5. Evaluasi

Dengan adanya evaluasi program kerja di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasi yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pengelolaan Tenaga Pendidik di PAUD Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir adalah dengan (1). Perencanaan, yang terdiri dari menganalisis kebutuhan Guru dan menyusun kualifikasi dan jabatan sesuai kebutuhan Sekolah. (2). Rekrutmen, Seleksi, dan Orientasi, terdiri dari melaksanakan rekrutmen, Melaksanakan seleksi, dan Melaksanakan orientasi jabatan sesuai dengan kebutuhan. (3). Pengembangan, yang terdiri dari Melaksanakan program-program pelatihan dan Melakukan Pembinaan; (4). Kompensasi (5). Pemberhentian, (6). Evaluasi.
2. Faktor pendukung pengelolaan tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut: (1). Besarnya dukungan dari wali murid, dan siswa terhadap keberadaan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlash Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dalam meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. (2) Banyaknya program-program pembinaan dan pengembangan yang

dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga mudah untuk melakukan kontrol dan evaluasi terhadap sumber daya manusia. (3). Tenaga pendidikannya sudah S1, dan guru di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir melalui pengembangan dan pembinaan oleh kepala sekolah. Sementara faktor penghambatnya yaitu: (1). Dalam pengelolaan tenaga pendidik khususnya (tenaga pendidik), dengan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, dengan terbatasnya waktu jam mengajar. (2). Pendidikan dan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikuti pelatihan tersebut, menyebabkan guru kurang professional, dan (3). Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing.

B. Saran-Saran

1. Kepada Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir harus mempunyai program, baik jangka pendek maupun jangka panjang tentang pengelolaan tenaga pendidik yang lebih baik lagi. Dengan tujuan untuk

mengantisipasi terjadinya problem dalam lembaga pendidikan tersebut, selain itu konsep dalam pengelolaan tenaga pendidik bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2. Kepada Kepala Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, selain berperan sebagai atasan, maka setiap wakil kepala, guru serta siswa dilembaga pendidikan diharapkan, agar bisa menjaga dan memajukan nama baik almamater, termasuk lembaga PAUD. Kemudian untuk semua guru sebaiknya bisa mengikuti pendidikan dan pengembangan pelatihan baik yang diselenggarakan lembaga sendiri maupun dari instansi lain, serta mengaplikasikan pendidikan dan pelatihan yang telah diperoleh untuk mentransfer ilmu kepada peserta didik.
3. Kepada semua guru Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhlas Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir perlu mengikuti pembinaan-pembinaan untuk menambah wawasan dalam bidang pendidikan, baik mengikuti seminar-seminar pendidikan ataupun mengadakan pelatihan-pelatihan keorganisasian.
4. Kepada kepala dinas pendidikan daerah Rokan Hilir, perlu memberikan fasilitas atas pengelolaan tenaga pendidika dalam meningkatkan pemahaman para tenaga pendidik terhadap proses pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas, 2002, *Acara Menu Pembelajaran pada Pendidikan Anak Usia Dini*(Pembelajaran Generik), Depdiknas, Jakarta.
- Fadillah, Muhammad, 2012, *Desain Pembelajaran PAUD, Panduan untuk Pendidik, Mahasiswa & Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini, Tinjauan Teoretik & Praktis*, Jokjakarta, Ar-Ruzz Media.
- Hartoyo, Bambang, 2004, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Materi Tutor dan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini, di Bppls Regional 111 Jawa Tengah.
- Hamalik, Oemar, 2008, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Herawati,Netti, 2005, *Buku Pendidik, Pendidikan Anak Usia Dini*, Pekan Baru.
- Jamal Ma'mur, Asmani, 2009, *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini*.Jogjakarta : DIVA Press
- Kurniadi, Didin & Machall, Imam, 2005, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Lexi J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Edisi revisi, 2005
- Mansur, 2005, *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*, Yokyakarta, Pustaka Pelajar
- Machasin, 1987, *Manajemen Dakwah*, Semarang: Fak. Dakwah IAIN Walisongo,
- Made Pidarta, 1988, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta; PT. Bina Aksara,
- M. Chabib Thoha, 1996, *Kapita Selekta Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- M . Manullang, 1985, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia,
- Muhaimin dan Abdul Mujib, 1999, *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalitasnya*, Jakarta: Trigeđe Karya, 127
- Nana Syaodih, 2005, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya,
- Nawawi Hadari, 2011, *Mnajemen S 126 Daya Manusia Untuk BisnisYang Kompetitif*,Gadjah Mada Un Press

- N. Fattah, 1999, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya,
- NS, Sutarno, 2006, *Manajemen Perpustakaan, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, CV. Sagung Seto.
- Qomar, Mujamil, 2002, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Penerbit Erlangga.
- Rusman, 2011, *Manajemen Kurikulum*, PT. RajaGrafindo. Jakarta
- Sudirman, Dedi, 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung, Armico.
- Soendjaja, Rahmita P, 2002, *Pendidikan Anak Usia Dini Hak Semua Anak*, dalam *Bulletin PAUD*, Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, Dediknas, Jakarta.
- Standar Nasional Pendidikan*, 2006, Sinar Grafika, Jakarta
- Sutikno, Sobry, M, 2012, *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, Holistica, Lombok.
- Suyadi, 2011, *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA, Mendirikan Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*, Pustaka Pelajar.
- Terry, R. George, 2012, *Pinsip-Prinsip Manajemen*, Remaja Rosada Karya Bumi Aksara.
- Ulwan, Nashih, 2007, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, Jakarta, Pustaka Amami.
- Warta PAUDNI, 2011 *Media Informasi Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal* DITJEN PAUDNI KEMDIKNAS, ISSN 1411-1802, Tahun XIV-EDISI VII
- Wahjosumijdo, 2012, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, AR-Ruzz Media

BIODATA PENULIS

Nama : Suriyah
Tanggal Lahir : Rantau Panjang, 03 Juni 1973
Pekerjaan : -
Alamat Rumah : -
-

No. Tlp/HP : -
Nama Orang Tua : Sugenem (Ayah)
Leginam (Ibu)

Nama Suami : -
Nama Anak : 1. -
2. -

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN 024 Bukit Kapur, Dumai Lulus Tahun 1985
MTs : MTs Mu'alimin, Kubu, Lulus Tahun 1989
SMA : MA Mu'alimin, Kubu, Lulus Tahun 1992
Sarjana Muda : -
Sarjana (S1) : STIT Dar Aswaja Rohil, Lulus tahun 2009
Pascasarjana (S2) : UIN Suska Pekanbaru

KARYA ILMIAH

-