



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PAUD (STUDI KUALITATIF) DI KOTA SAMARINDA

Mahkamah Brantasari¹⁾
Hanita²⁾

^{1) 2)} Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
brantasari@gmail.com

Abstract

PAUD institutions as an organization engaged in early childhood education are an activity that aims to educate human life, especially students, so that in its implementation it is necessary not only to have a planning related to teaching and learning activities but also an integral process that involves several factors, namely: educational goals, educators, students, learning tools and the environment. PAUD institutions should pay attention to the human resources they have, in running their organizations it is certainly inseparable from human resources that must improve both in terms of knowledge, skills and abilities in managing PAUD institutions. This study focuses on the process of educational human resource management, namely educators and education personnel, maintaining human resources who are serious in their work, can provide enthusiasm for inspiration, resulting in productive employees towards the organization, and managerial strategies. In this study the authors conducted a qualitative study by conducting semi-structured interviews in which the authors collected data with a focus on the institution under study, the research was carried out at PAUD institutions in the city of Samarinda.

Keywords: Education Human Resource Management, PAUD Institution Management

Abstrak

Lembaga PAUD sebagai organisasi yang bergerak dalam pendidikan anak usia dini adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan manusia terkhusus anak didik, sehingga dalam pelaksanaannya di perlukan tidak hanya adanya suatu perencanaan yang berhubungan dengan kegiatan belajar dan mengajar tetapi juga merupakan suatu proses integral yang melibatkan beberapa faktor, yaitu: tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, alat didik dan lingkungan. Lembaga PAUD patut memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, dalam menyelenggarakan organisasinya tentu tidak terlepas dari yang namanya sumber daya manusia yang harus meningkat baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam mengelola lembaga PAUD. Penelitian ini fokus pada proses manajemen sumberdaya manusia pendidikan, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan, mempertahankan sumber daya manusia yang yang sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, dapat memberi semangat sehingga menginspirasi, sehingga menghasilkan pegawai produktif terhadap organisasi, dan strategi manajer. Dalam penelitian ini penulis melakukan studi kualitatif dengan melakukan wawancara semi terstruktur yang mana penulis mengumpulkan data dengan fokus pada Lembaga yang di teliti, penelitian dilakukan pada lembaga-lembaga PAUD yang ada di kota Samarinda.

Kata Kunci : Manajemen SDM Pendidikan, Manajemen Lembaga PAUD

Article Info

Naskah Diterima :
2020-12-1

Naskah Direvisi:
2020-12-03

Naskah Disetujui:
2020-12-11

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan manusia secara umum dan terkhusus peserta didik, sehingga dalam pelaksanaannya di perlukan berbagai perencanaan yang berhubungan dengan kegiatan belajar dan mengajar juga merupakan suatu proses penggabungan yang menjadi kesatuan yang utuh sehingga melibatkan beberapa unsur diantaranya adalah tujuan pendidikan, pendidik yakni guru, peserta didik, alat didik dan lingkungan. Dan juga yang perlu diperhatikan dalam proses pendidikan adalah tantangan dimasa depan yang mengarah pada persaingan ilmu pengetahuan dan wawasan yang menuntut pada kemampuan sumber daya manusia yang handal dan memiliki banyak pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Dalam (Ajeng Tri Utami 2018) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang pelaksanaannya mencakup berbagai persoalan pada ruang lingkup pegawai, manager, buruh serta tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen menurut Suharsimi Arikunto (1992:12) dalam Kompri mengatakan bahwa manajemen merupakan intisari dari kata manage yang memiliki pengertian suatu aktivitas yang dimulai dengan menyusun data, perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, hingga pada aktivitas pengawasan dan penilaian yang tentu saja di harapkan untuk menghasilkan kesempurnaan yang dapat memajukan manajemen pada masa yang akan datang. Definisi-definisi yang telah diuraikan tersebut, kendati berbeda-beda, memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa; (1) Manajemen merupakan sebuah kegiatan sistematis, (2) Manajemen memiliki proses yang terukur yang terdiri dari merancang atau merencanakan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengkoordinasian, pengendalian, (3) Manajemen merupakan kegiatan usaha untuk menggapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Menurut Engkoswara dan Komariah dalam (Kompri, 2014: 91) Pengertian manajemen adalah aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara

sistematis untuk menggapai tujuan pendidikan secara berkualitas. Dalam hal ini istilah manajemen yang hubungannya dengan pengelolaan bidang pendidikan.

Manajemen sumberdaya manusia mencakup semua kegiatan manajer untuk merekrut pekerja dan mempertahankannya, menjamin dan bertanggungjawab terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya pada tingkatan terbaik dan ikut serta dalam menggapai tujuan sempurna organisasi (Bukhori,dkk, 205:165). Karena itu kepala yang dalam istilah manajemen adalah seorang manajer yang memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, patut memiliki jiwa kerjasama yang baik dengan birokrasi dan pengajar dalam lingkungannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen inti yang mengkhususkan pada bidang pengelolaan kemampuan dan keahlian manusia, selaku tenaga kerja yang melakukan proses kegiatan yang menjadi tujuan organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat kegiatan merencanakan, kegiatan mengorganisasi, kegiatan mengarahkan, mengendalikan penyelenggaraan kegiatan, mengembangkan kegiatan, mengantisipasi bila terjadi kegagalan dalam proses kegiatan baik berupa materi maupun non materi, dilakukan secara menyeluruh, melakukan pemeliharaan dengan memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada tenaga kerja, dan melepaskan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan dalam organisasi dan tidak bertentangan dengan hukum dan norma-norma di masyarakat.

Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam Kompri (2014,142), Oleh karena pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Maka pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun secara mikro. Karena pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi, maka faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor internal

Dengan melibatkan semua kehidupan organisasi, mulai dari pimpinan hingga anggota organisasi yang bersangkutan. a).

Misi dan tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki cita-cita dan tujuan yang ingin di capai, maka diperlukan pelaksanaan secara tepat sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Agar sumber daya manusia tersebut dapat tercapai maka harus melakukan pengembangan sumber daya manusia. b). cara pencapaian tujuan. Cita-cita dan tujuan organisasi bisa saja sama dengan organisasi lainnya, oleh sebab itu harus memiliki cara atau strategi yang berbeda dalam pelaksanaannya. Sehingga di perlukan kemampuan karyawan dalam mengatasi dan mengantisipasi perubahan yang terjadi, strategi yang disusun sudah harus memperhitungkan dampak yang akan terjadi di lingkungan organisasi. Tentu saja hal ini akan memiliki dampak langsung bagi pengembangan sumber daya yang dimiliki . c). Sifat dan jenis tujuan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, karena organisasi yang bersifat ilmiah pastinya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat teknis. d). berdampak pula pada jenis teknologi yang akan digunakan.

2. Faktor Eksternal.

Organisasi tentu saja kan di pengaruhi oleh lingkungan di mana organisasi tersebut berada, oleh sebab itu, agar dapat melaksanakan cita-cita dan tujuannya maka organisasi harus mempertimbangkan faktor dan kondisi lingkungan eksternal organisasi. a). Kebijakan pemerintah. Semua jenis kebijakan pemerintah baik berupa surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah hingga undang-undang yang dikeluarkan merupakan arahan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi. Karena hal tersebut tentu akan mempengaruhi rencana atau program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. b). Sosial budaya masyarakat. Merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Karena organisasi apapun jenisnya yang didirikan untuk kepentingan masyarakat tetntu mempunyai latar belakang sosial budaya yang berbeda-beda. Sehingga dalam organisasi faktor eksternal patut dikembangkan. c). Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tekhnologi.

Secara garis besar tantangan pada masa yang akan datang tidak hanya dialami secara nasional tetapi bersifat universal yang akan menghampiri negara-negara yang ada di dunia. Tuntutan akan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas yang unggul dalam bidang ilmu pengetahuan, keterampilan, kekuatan fisik dan mental, teknologi, serta kualitas kepribadian seperti jujur, tanggungjawab, disiplin, dan kesetiakawanan akan terus meningkat.

Demikian juga halnya dengan Lembaga PAUD yang merupakan suatu badan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang fokus pada pendidikan anak usia dini, pengertian anak usia dini adalah anak usia 0 hari hingga usia 6 tahun merupakan dasar pendidikan pertama yang sudah seharusnya memperhatikan pelaksanaan Pendidikan utama dan pertama. Menurut Al-Ghazali (Ihsana El Khuliqo 2015:40) anak merupakan kepercayaan yang diberikan Tuhan kepada kedua orang tuanya, memiliki hati yang bersih dan putih, polos serta apa adanya, siap menerima apa yang akan diajarkan oleh orang dewasa. Dan anak akan menerima sesuai dengan arahan dan pembelajaran yang diterimanya.

Dalam penyelenggaraannya Lembaga PAUD sendiri, memiliki beberapa pembinaan sesuai dengan usia anak. Dalam (Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini 2015), dinyatakan dalam Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional pasal 28, bahwa: (1) Pendidikan pada anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur informal, non formal dan formal; (2) jenjang pendidikan dasar dilakukan setelah melewati pendidikan pada anak usia dini; (3) PAUD jalur formal dapat berbentuk Taman Kanak-kanak, Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat; (4) PAUD pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat; dan (5) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.

Melihat betapa pentingnya Lembaga PAUD Sebagai wadah pendidikan yang bergerak dalam pendidikan anak usia dini tentunya lembaga PAUD patut memperhatikan manajemen sumber daya manusia pendidik dan kependidikan yang dimiliki, dalam

menyelenggarakan organisasinya, tentu tidak terlepas dari yang namanya sumber daya manusia pendidik dan kependidikan yang harus meningkat terutama segi pengetahuan, Pendidikan, keterampilan dan kemampuan manajerialnya dalam mengelola lembaga PAUD. Dalam artikel (Suyatni, Suib, and Syukri 2015) ada pendapat Bambang Hartoyo dalam Muhammad Fadlillah (2014:72), mengartikan paud sebagai a.) Pendidikan yang mengupayakan untuk melakukan stimulasi, pengasuhan, pembimbingan, dan melakukan aktivitas pembelajaran dengan harapan dapat memberi kemampuan dan keterampilan pada anak. b.) Paud merupakan pondasi utama dan pertama dalam pendidikan anak usia dini sehingga menitik beratkan pada pertumbuhan fisik motorik, perkembangan sosial emosional, agama dan moral, kognitif, dan perkembangan Bahasa. c.) Pendidikan anak usia dini di sesuaikan dengan pertumbuhan dan keunikannya, berdasarkan pada fase perkembangan yang dilalui oleh anak

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan kualitatif karena berhubungan dengan kegiatan manusia, menurut Moleong dalam (Muhammad 2013) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami rangkaian, bentuk dan keadaan yang dapat diamati serta dinilai secara ilmiah melalui disiplin ilmu tertentu, subjek penelitian dapat berupa persepsi, perilaku, motivasi, tindakan dan lainnya yang dilakukan secara menyeluruh dan berkaitan antara setiap bagian yang membentuknya, dalam bentuk kata-kata dan bahasa atau secara deskripsi, dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah, pada suatu konteks khusus yang alamiah pula.

Menurut (Van Manen,1990,177) dalam Creswell (2015,109) pengumpulan data adalah dengan melakukan wawancara terhadap pihak atau individu yang telah mengalami fenomena tersebut. Walaupun wawancara bukan ciri secara umum, karena sebagian studi fenomenologis melibatkan berbagai sumber data, misalnya dokumen, puisi, dan pengamatan. Analisis data (Moustakas,1994) dalam Creswell (2015,109) adalah yang mengikuti aturan yang telah disusun menuju deskripsi yang rinci yang merangkum dua unsur pertanyaan yaitu mengenai apa yang telah dialami dan bagaimana individu mengalaminya. Hal yang bermula dari satuan

analisis yang sempit mengarah pada hal yang lebih luas dalam pemaknaannya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu penulis dalam melakukan wawancara menggunakan panduan yang telah di buat sesuai dengan tema penelitian, namun tidak menutup kemungkinan melakukan pengembangan pertanyaan sebagai bahan wawancara dengan tetap melakukan pembatasan sesuai dengan tema awal penelitian. Dalam artikel (Kartika Nur Kusuma 2016), menurut Berg (2007) menyebutkan tiga jenis wawancara, salah satunya adalah: Wawancara semi standar (*semistandardized interview*), dalam istilah Esterberg disebut dengan wawancara semi struktur (*semistructured interview*). Pewawancara menggunakan beberapa pokok inti pertanyaan yang akan diajukan, yaitu dimana pewawancara membuat garis besar pertanyaan, namun dalam pelaksanaannya pewawancara dapat mengajukan pertanyaan secara bebas, sesuai dengan jawaban baru yang memunculkan pertanyaan atau ide yang yang muncul secara spontan namun masih dalam koridor tema penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Samarinda merupakan kotamadya yang memiliki ratusan Lembaga PAUD, ada yang berstatus negeri dan banyak yang berstatus swasta, lokasi Lembaga PAUD menyebar di seluruh kota Samarinda, ada 12 lembaga yang telah dikunjungi dan dilakukan wawancara mengenai manajemen sumber daya manusia pendidik dan kependidikan di Lembaga PAUD masing-masing, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh telah dilaksanakannya point-point penting yang melekat pada manajemen sumberdaya manusia pendidik dan kependidikan, dalam (Ajeng Tri Utami 2018) sumber daya manusia mempunyai andil yang sangat menentukan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Seluruh sumber daya Pendidikan dan kependidikan dikendalikan oleh sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karenanya setiap lembaga PAUD sudah seharusnya memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya khusus tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik agar diperoleh pencapaian yang maksimal dalam bidang pendidikan.

Dalam observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada lembaga PAUD yang ada di kota Samarinda yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pendidik dan kependidikan di lembaga PAUD, dari pertanyaan yang diajukan di temukan bahwa: *Pertama*, tentang perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam hal ini Lembaga PAUD menarik perhatian calon tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial dan bermutu, dengan menentukan kualifikasi pelamar sebagai tenaga pendidik dan kependidikan, masing-masing lembaga PAUD memberikan persyaratan sesuai kebutuhan lembaganya, dalam penerimaan calon pendidik dan kependidikan, pihak lembaga PAUD ada yang melakukan tes tertulis ataupun wawancara baik secara formal maupun non formal, proses penjurangan dilakukan dengan melihat syarat administrasi yang sudah ditetapkan lembaga dengan mengacu pada sistem administrasi yang berlaku pada umumnya.

Dalam artikel (Yullyanti 2016) yang di maksud dengan rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) merupakan aktivitas yang dimanfaatkan untuk memperoleh beberapa pelamar yang memiliki kemampuan dalam pekerjaan di suatu organisasi. Masih dalam artikel (Yullyanti 2016) pendapat Irawan dkk. (1997) menyatakan rekrutmen adalah aktivitas yang dilaksanakan untuk memperoleh tenaga yang memiliki kemampuan yang berkualitas dalam melakukan pekerjaan pada instansi atau perusahaan. Sedangkan menurut ahli lain menyatakan calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan usaha memperoleh, mendapatkan, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, hal ini yang dinamakan dengan rekrutmen (Samsudin, 2006)

Setelah syarat administrasi terpenuhi dan di nyatakan lulus seleksi maka selanjutnya dilakukan proses wawancara pada calon tenaga pendidik dan kependidikan sehingga terjadi interaksi antara calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan pihak yang berkepentingan di lembaga PAUD. Dan apabila ada kecocokan serta sesuai dengan kebutuhan lembaga PAUD maka proses penerimaan akan dilaksanakan. Pencarian pelamar selama ini berdasarkan pada pengumuman secara tertulis yang disebarakan melalui media Lembaga

berupa media sosial, dan juga pemberitahuan tidak tertulis yaitu dari mulut ke mulut atau secara lisan.

Pihak lembaga PAUD setelah melakukan penilaian, akan memberitahukan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang di nyatakan lulus seleksi untuk bisa dan mulai melaksanakan kegiatan yang ada di lembaga PAUD atau sesuai dengan kesepakatan lembaga mengenai waktu yang tepat melaksanakan kegiatan, agar dapat berjalan selaras dan sesuai dengan visi misi organisasi.

Kedua, Perhatian lembaga PAUD dalam mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi. Lembaga PAUD sangat memperhatikan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi, dengan mengusahakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan lembaga masing-masing, melakukan komunikasi yang baik dan terbuka, sehingga apabila ada persoalan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan kecakapan masing-masing pimpinan lembaga PAUD.

Pihak lembaga PAUD juga menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti perkuliahan apabila tenaga pendidik dan kependidikan belum berpendidikan strata satu khususnya jurusan PAUD, dan memberikan semangat kepada yang sedang menyelesaikan perkuliahan, agar segera dapat melaksanakan perkuliahan dengan baik dan segera lulus. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia pendidikan yang ada dapat terus meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya, baik secara formal maupun non formal. Walaupun semangat yang diartikan dalam bentuk bantuan materi masih sangat kecil, karena sesuai dengan kemampuan lembaga tersebut. Menurut Hasibuan (2007:69) dalam (Firman Ashadi 2016) mengemukakan bahwa pengembangan merupakan proses kegiatan menambah kemampuan teoritis, perencanaan yang detail, teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Ketiga, Memotivasi manajemen sumber daya manusia lembaga dalam bekerja. Hal yang dilakukan adalah dengan mendengarkan pendapat dan ide-ide pegawai yang sekaligus bisa merancang dan melaksanakan ide tersebut yang tentunya untuk kemajuan lembaga PAUD

masing-masing, hal ini dengan sendirinya dapat memelihara hubungan baik antara pemilik lembaga PAUD beserta pegawai yang ada, sekaligus dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai agar terus terpacu untuk meningkatkan kinerjanya yang tentunya harus diimbangi oleh gaji dan insentif yang diterima pegawai.

Gaji dan Insentif yang diberikan berdasarkan pada pendapatan lembaga PAUD, akan tetapi lembaga-lembaga PAUD yang ada di kota Samarinda mengusahakan supaya pegawai mereka yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan mendapatkan insentif dari pemerintah daerah kota Samarinda, serta berusaha mendapatkan sertifikasi, sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku. Dalam artikel (Jenita 2014), Victor H.Vroom, Edward Lawler III dan John Grant Rhode serta Gary Dessler (2000), memberikan pernyataan bahwa orang atau pegawai biasanya termotivasi atau semangat apabila perilaku kerja atau cara tertentu yang telah dilakukan mendapatkan imbalan. Oleh sebab itu untuk memotivasi kerja pegawai diperlukan dua keharusan yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Keempat, Dari perilaku baik yang telah lembaga PAUD lakukan diharapkan dapat memperbaiki kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, yaitu melaksanakan strategi yang bertujuan untuk kemajuan lembaga PAUD, etis dengan mampu mengelola perilaku yang baik dan bijaksana dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat dan berdampak tidak hanya bagi internal pada lembaga PAUD saja tetapi juga dapat dirasakan oleh masyarakat luas yang ada di sekitarnya, sehingga kepedulian terhadap lembaga PAUD tumbuh dan terjaga dengan baik. Bertanggungjawab secara strategis, etis dan seimbang. Pada artikel (Syafar 2017) Cepi Triatna memberikan pemahaman tentang perilaku organisasi yang memiliki ruang lingkup yang meliputi, bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif, bagaimana memahami orang-orang dalam satuan sosial, mengelola, dan memprediksi sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Perilaku baik yang dilakukan oleh pihak lembaga PAUD diantaranya adalah dengan menganalisa jabatan yang ada sesuai dengan kemampuan pegawai baik sebagai tenaga

pendidik maupun tenaga kependidikan, dilakukannya proses seleksi pegawai dengan tujuan memudahkan pendistribusian pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing, agar tidak terjadi tumpang tindih atau bertumpuknya pekerjaan pada satu atau dua orang saja dalam melakukan pekerjaan, apabila pembagian tugas dan pekerjaan telah dilaksanakan maka tahap selanjutnya adalah mengikutsertakan pegawai pada pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing pegawai.

Perputaran jabatan dapat dilakukan apabila jabatan telah beberapa waktu dilaksanakan, jangka waktu perputaran jabatan diantara lembaga PAUD tidak memiliki kesamaan karena sesuai dengan kebijaksanaan atau kebutuhan masing-masing lembaga PAUD, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penyegaran dan meminimalkan terjadinya kejenuhan dan untuk menghindari terjadinya tindakan negatif. Lingkup lembaga yang kecil mengakibatkan jarang adanya terjadi promosi jabatan, dan kompensasi yang diberikan belum bisa dilaksanakan secara maksimal.

Kelima, Kegiatan yang mencerminkan strategi di lembaga PAUD dalam menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh dan memiliki kepentingan di lembaga PAUD. Kegiatan tersebut diantaranya adalah:

1. Mengumpulkan data, menyimpan data dan informasi serta melakukan pembaharuan terhadap data pegawai yang ada di lingkungannya (lembaga PAUD). Berpartisipasi dalam menetapkan syarat atau kualifikasi sekaligus melakukan interview bagi calon pegawai yang ada di lingkungan lembaga PAUD masing-masing. Mengumpulkan dan menyusun tugas pegawai kemudian mendistribusikannya sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, agar tercapai tujuan dari organisasi tersebut.
2. Melakukan komunikasi dan musyawarah dalam melaksanakan prosedur yang telah di sepakati baik dalam pelaksanaan program kerja maupun dalam memecahkan masalah apabila terjadi konflik dalam lingkungan kerja lembaga PAUD. Melaksanakan komunikasi yang baik dan saling menghormati antara sesama manusia serta berpartisipasi dalam

menentukan tingkat upah atau penghasilah pegawai sesuai dengan unit kerja dan masa kerja pegawai.

3. Pengembangan dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan, wawasan dan pengalamannya dalam dunia pendidikan anak usia dini. Dalam pengembangan dan pembinaan dapat dilakukan atau diadakan oleh Lembaga PAUD masing-masing dengan melakukan kegiatan seminar, workshop, konseling atau jenis kegiatan lainnya dengan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Dan bisa juga dengan mengikut sertakan pada kegiatan yang dilakukan oleh pihak pemerintah maupun lembaga swasta atau organisasi lainnya. Selain itu pegawai juga di berikan kesempatan untuk pindah unit yang relevan dengan kemampuan dan keahlian pegawai.
4. Melakukan penyesuaian dalam memelihara dan mengontrol pegawai dengan melaksanakan disiplin, kebebasan bekerja sesuai kesepakatan, kreativitas, kritik dan saran serta dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN

Lembaga PAUD yang ada di kota Samarinda dalam penerapan manajemen sumber daya manusia telah melakukan proses manajemen sumber daya manusia pendidikan pada umumnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di masing-masing lembaga PAUD yang ada di kota Samarinda, dari hasil penelitian yang di lakukan di ketahui bahwa kegiatan perengkrutan tenaga pendidik dan kependidikan sudah merujuk pada ketentuan yang berlaku, dan pelaksanaannya disesuaikan dengan karakter masing-masing Lembaga PAUD. Lembaga PAUD sangat memperhatikan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi, dengan mengusahakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan lembaga masing-masing, melakukan komunikasi yang baik dan terbuka, sehingga apabila ada persoalan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan kecakapan masing-masing

pimpinan lembaga PAUD. Memotivasi manajemen sumber daya manusia lembaga dalam bekerja. Dari perilaku baik yang telah lembaga PAUD lakukan diharapkan dapat memperbaiki kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis. Serta kegiatan yang mencerminkan strategi di lembaga PAUD dalam menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh dan memiliki kepentingan di lembaga PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Tri Utami. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ra (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta "Human Resource Management In RA (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta"." https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicacionescjesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cam bio_conceptual_.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini. 2015. *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Kanak-Kanak*.
- Firman Ashadi. 2016. "Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini." *unej* 1: 717–29.
- Jenita. 2014. "Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 481–501.
- Kartika Nur Kusuma. 2016. "Jurnal Kartika - ONLINE (08-24-16-08-14-01) (1)."
- Muhammad, Angki. 2013. "Kesadaran Hukum Masyarakat Kampung Mahmud Untuk Memiliki Sertifikat Atas Hak Ulayat Universitas Pendidikan Indonesia." *Kesadaran Hukum Masyarakat Kampung Mahmud Untuk Memiliki Sertifikat Atas Hak Ulayat Universitas Pendidikan Indonesia: 66–79*. http://repository.upi.edu/406/6/S_PKN_0907327_CHAPTER3.pdf.

- Suyatni, Suyatni, Masluhah Suib, and Muhammad Syukri. 2015. "Pengelolaan Program Pendidikan Anak Usia Dini Pada Kelompok Bermain." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran katulistiwa* 4(8): 11.
- Syafar, Djunawir. 2017. "Birokrasi, Perilaku Dan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2): 271–86.
- Yullyanti, Ellyta. 2016. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16(3): 131–39.
- Martuti, 2010. *Mendirikan dan Mengelola Paud (manajemen administrasi dan strategi pembelajaran)*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Kompri. 2014. *Manajemen Pendidikan 2*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono.. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wiyani, Novan Ardi. 2016. *Konsep Dasar Paud*. Yogyakarta:Gava Media.