

Manajemen Pendidikan anak usia dini

Rohmat

IAIN Purwokerto

e-mail: zein_rohmat@yahoo.co.id

Abstract: Early childhood education management aims to make the organization's management work well. One of the indicators of good early childhood education management is to provide effective services for early childhood education. The things above greatly affect the performance of early childhood education services. In its development, pragmatic aspects such as competition, institutional imaging and the like, became the decisive factors in the management of early childhood education institutions. As a result, many early childhood educational institutions no longer function in accordance with their objectives.

In early childhood education management has a service orientation in the form of health and nutrition services, growth, intelligence and psychological services, social services and attitudes (Emotional), religious services and spiritualization. It aims at early childhood to have learning experience, optimal developing brain, healthy physical growth, and positive psychosocial development. The substance of early childhood education management includes: the competence of educators, the pattern of coaching, development, and dismissal of educators and education as well as human resource management.

Keywords: Education management, early age

Abstrak: Manajemen pendidikan anak usia dini bertujuan agar pengelolaan lembaga dapat berlangsung dengan baik. Salah satu

indikator manajemen pendidikan anak usia dini yang baik adalah dapat memberikan pelayanan yang efektif bagi pendidikan anak usia dini. Hal-hal tersebut diatas sangat mempengaruhi kinerja pelayanan pendidikan anak usia dini. Dalam perkembangannya, aspek-aspek pragmatis seperti persaingan, pencitraan lembaga dan sejenisnya, menjadi faktor-faktor penentu dalam manajemen lembaga pendidikan anak usia dini. Akibatnya, banyak lembaga pendidikan anak usia dini tidak lagi berfungsi sesuai dengan tujuan pendiriannya.

Dalam manajemen pendidikan anak usia dini mempunyai orientasi layanan berupa layanan kesehatan dan gizi, pertumbuhan, layanan kecerdasan dan psikologis, layanan sosial dan sikap (Emosional), layanan keagamaan dan spiritualisasi. Hal ini bertujuan agar anak usia dini memiliki pengalaman belajar, otak berkembang optimal, pertumbuhan fisik sehat, dan perkembangan psikososial positif. Substansi manajemen pendidikan anak usia dini meliputi : kompetensi pendidik, pola pembinaan, pengembangan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan serta manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Manajemen pendidikan, usia dini*

A. PENDAHULUAN

Manajemen diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam suatu organisasi, dalam mencapai tujuan yaitu memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Didalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (selanjutnya disebut PAUD) pun dibutuhkan manajemen atau manajemen yang efektif dan efisien. Tujuannya agar ketika pengelolaan lembaga PAUD dapat berlangsung dengan baik maka sumber daya manusia didalam kelembagaan akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pendidikan anak usia dini. Fenomena yang kurang baik banyak terjadi pada lembaga PAUD di Indonesia, seperti buruknya manajemen keuangan, terlihat dari manajemen dana bantuan dari pemerintah sering tidak tepat

para siswa, ruang bermain, ruang administrasi, perlengkapan administrasi, maupun fasilitas-fasilitas non akademik lain, 3) strategi penetapan kurikulum, yang meliputi muatan-muatan dasar kurikulum, pesan-pesan moral kelembagaan, mekanisme penetapan kurikulum, model evaluasi dan monitoring, dan penentuan pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan dan pengawasan pelaksanaan kurikulum tersebut; dan 4) kebijakan administratif, yang meliputi administrasi pelaksanaan pembelajaran, penentuan buku kemajuan, dan aspek-aspek legalitas formal penyelenggaraan pendidikan (Caruso, 2006: 15).

Permasalahan yang sering muncul pada manajemen di lembaga PAUD adalah hal-hal seperti kesabaran tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dalam mengawal pembelajaran anak-anak PAUD. Kesabaran maupun perilaku para pendidik dan tenaga kependidikan adalah pokok pembicaraan yang utama bagi setiap pengelola sebuah lembaga PAUD. Manajemen yang dimiliki juga akan memotivasi para staff untuk lebih bersemangat, berinovasi, dan mengembangkan motivasi kerja. Ketika prinsip moral itu rendah, mereka melakukan pekerjaan dengan gaya rutinitas seolah itu adalah yang terbaik. Seringkali mereka menarik diri, mengeluh, menjadi sinis atau pergi (berhenti dari pekerjaan mereka). Hampir semua orang yang bekerja dengan anak usia dini yang kadang-kadang suka memukul, menyerang, memberikan perasaan bahwa pekerjaan mereka membutuhkan beberapa keahlian yang sebetulnya keahlian ini sesuatu yang dilakukan wanita secara alami.

Namun, staff pada lembaga PAUD terutama mereka yang bekerja di dalam kelas (guru pendamping) seringkali dikarakteristikan hanya sebagai *baby sitter*, dan terkadang banyak guru yang memandang mereka sebagai pengelola/pengasuh anak-anak yang sedang bermain. Saat manajemen membantu staff untuk melihat diri mereka sebagai professional akan lebih sulit ketika pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka tidak dikenal/diakui oleh publik atau bahkan oleh lembaga PAUD.

Bagi staff yang bekerja dengan anak usia dini, padahal mereka tidak memiliki rasa suka terhadap anak yang membuat mereka tidak bisa menikmati bekerja dengan anak maka akan membuat manajemen sulit untuk mengelola mereka karena walaupun keahlian untuk membimbing anak itu bisa dilatih, namun ketika ada anak yang merespon negatif, agresif, tetap akan membuat staff ini lelah dan bahkan mungkin juga akan marah atau bahkan takut.

Begitu pula dengan orang tua yang tidak bisa bekerjasama ketika anak mereka bermasalah. Berinteraksi dengan anak adalah suatu hal yang serius yang harus bisa dilakukan oleh setiap staff yang bekerja dilembaga PAUD. Oleh karena itu dokumentasi ilmiah mengenai manajemen dilembaga PAUD sangat dibutuhkan oleh setiap lembaga PAUD yang ada agar proses pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang PAUD terlayani dengan baik. Khususnya bagi orang yang memimpin pada sebuah lembaga PAUD diharapkan dapat memahami ilmu manajemen dilembaga PAUD terutama dalam mengelola SDM nya, penyediaan fasilitas, strategi penentuan dan pengawasan kurikulum, serta pelaksanaan administrasi kelembagaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas seputar permasalahan manajemen PAUD maka menjadi sangat penting melakukan kajian manajemen PAUD dalam rangka meningkatkan taraf pengelolaan manajemen yang akan berpengaruh pada tingkat profesionalitas guru PAUD dalam pembelajaran.

B. RISET LEMBAGA PAUD

PAUD walaupun sebagai lembaga pendidikan relatif baru, namun menjadi menarik perhatian para peneliti karena masa anak-anak menjadi *golden age* yang menentukan perkembangan berikutnya. Adapun beberapa penelitian terkait PAUD yang telah dilakukan peneliti sbb:

Siti Chabibah meneliti tentang Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini. Studi Kasus di Taman Kanak-kanak Islam terpadu (TKIT) Full-Day School Mu'adz bin Jabal Yogyakarta tahun 2009. Penelitian ini bertujuan

mengungkapkan manajemen pendidikan anak usia dini di Taman Kanak-kanak Islam Terpadu (TKIT) Mu'adz bin Jabal dengan sistem full-day school dan terpadu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif naturalistik dengan desain studi kasus. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, pendidik atau ustadzah, siswa, orang tua atau wali siswa Taman Kanak-kanak Islam Terpadu (TKIT) Mu'adz bin Jabal.

Data dikumpulkan melalui pengamatan berpartisipasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi, dan dianalisis melalui cara reduksi data, display dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Pengecekan keabsahan data dilakukan melalui ketekunan pengamatan, perpanjangan keikutsertaan, triangulasi, dan kecukupan referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sangat menekankan kerjasama dalam satu visi dan misi dengan keikhlasan, semangat, dan loyalitas yang tinggi. Perencanaan dilakukan dengan perencanaan strategik, penyusunan lesson plan; pengorganisasian dilaksanakan dengan pengkoordinasian tugas, kesempatan, pengalaman dan wawasan dalam sistem rolling dan komunikasi terbuka; mengadakan pertemuan rutin dan terdokumentasi dalam arsip notulen serta peningkatan kualitas SDM; pengawasan dilakukan dengan observasi langsung, informasi guru dan rapat rutin. Sekolah juga bekerja sama dan melibatkan orang tua atau wali siswa dalam POMG, parenting school, atau evaluasi siswa dengan alat alat pendidikan seperti observasi, pemberian tugas, performance, dan porto folio. Pendidikan dengan sistem full-day school dapat mendukung kedekatan personal antara kepala sekolah, guru, sehingga mendukung terjadinya kerja sama dan keterbukaan menerima kritik dan saran, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengawasan atau evaluasi demi peningkatan mutu pendidikan. Sistem *full-day school* dapat mendukung proses internalisasi nilai pendidikan bagi siswa dengan mengidentifikasi keteladanan guru, belajar bersosialisasi, dan melatih

kemandirian. Guru mudah mengenal karakter siswa dan membantu pendidikan dan pengasuhan bagi anak usia dini yang orang tuanya sibuk bekerja atau tidak dapat maksimal dalam pendidikan anak usia dini atau dalam meminimalkan pengaruh media elektronik dan lingkungan yang tidak kondusif bagi pendidikan dan perkembangan kepribadian anak usia dini. Faktor penghambatnya adalah masih ada guru yang belum bersertifikasi pendidik anak usia dini dan belum adanya sistem sentra sesuai tema.

Awit Pripasci Putri meneliti tentang manajemen pembelajaran sentra dan lingkaran: studi multikasus pada lembaga pendidikan anak usia dini Anak Saleh dan Taman Harapan di Kota Malang tahun 2012. Metode Pembelajaran Sentra dan Lingkaran (Seling) adalah suatu proses pembelajaran dengan konsep pembelajaran konstruktif yang bertujuan untuk merangsang seluruh aspek kecerdasan anak usia 2 s.d. 4 tahun melalui bermain yang terencana dan terarah. Metode ini direkomendasikan Direktorat PAUD untuk dirujuk oleh pengelola lembaga PAUD sebagai metode pembelajaran pada Kelompok Belajar (KB) atau playgroup. Di Kota Malang banyak lembaga PAUD yang menerapkan pembelajaran Seling, namun terdapat dua KB yang telah mengikuti pelatihan metode pembelajaran Seling hingga ke tingkat nasional, yaitu KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan. Saat ini kedua KB tersebut menjadi tempat magang bagi guru PAUD dari lembaga lain yang akan mempelajari metode pembelajaran Seling. Berdasarkan informasi tersebut, maka dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui manajemen pembelajaran Seling di KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan, dengan fokus serta tujuan penelitian diantaranya tentang (1) sejarah; (2) sentra-sentra yang ada; (3) perencanaan; (4) pengorganisasian; (5) pelaksanaan; dan (6) penilaian dalam pembelajaran Seling.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif eksplanatoris, yaitu suatu metode penelitian yang tidak menguji hipotesis melainkan memaparkan dan mengolah data. Jenis penelitian ini adalah multikasus

karena terdapat dua kasus pada dua objek penelitian, yaitu KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan di Kota Malang. Dalam penelitian ini, peneliti sendiri lah yang berperan sebagai instrumen kunci, dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disampaikan oleh subjek penelitian pada saat wawancara, tindakan yang dilakukan oleh subjek penelitian, dan dokumen yang berkaitan dengan pembelajaran Seling. Data yang diperoleh dianalisis selama pengumpulan data dan setelah pengumpulan data. Pada saat pengumpulan data, peneliti melakukan pengerjaan dan pengorganisasian data, dan setelah pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah mengklasifikasi data, menyaring data, dan menarik kesimpulan. Data yang telah dianalisis kemudian dicek keabsahannya dengan menggunakan empat kriteria, yaitu (1) kredibilitas atau kepercayaan; (2) dependabilitas atau kebergantungan; (3) konfirmabilitas atau kepastian, dan (4) transferabilitas atau keteralihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pembelajaran Seling di KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan, meliputi tahapan-tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian. Perencanaan pembelajaran dilakukan oleh tim yang terdiri atas kepala sekolah, koordinator KB, guru kelas, serta guru sentra. Adapun perencanaan yang disusun yaitu rencana pembelajaran tahunan, bulanan, mingguan, dan harian. Di KB Anak Saleh kegiatan pembelajaran dilakukan dengan urutan, (1) kegiatan pagi; (2) makan bersama; (3) transisi, (4) pijakan lingkungan; (5) pijakan sebelum bermain; (6) pijakan saat bermain; (7) pijakan setelah bermain; dan (8) kegiatan penutup. Sedangkan di KB Taman Harapan kegiatan pembelajaran dilakukan dengan urutan, (1) pijakan lingkungan; (2) kegiatan pagi; (3) transisi; (4) pijakan sebelum bermain; (5) pijakan saat bermain; (6) pijakan setelah bermain; (7) makan bersama; dan terakhir (8) kegiatan penutup. Penilaian yang dilakukan di KB Anak Saleh yaitu

secara harian, mingguan, tengah semester, dan semester. Adapun penilaian yang dilaporkan kepada orang tua adalah pada saat tengah semester dengan menggunakan Laporan Perkembangan Anak Didik, dan pada akhir semester dengan menggunakan Buku Laporan Perkembangan Anak. Penilaian yang dilakukan di KB Taman Harapan yaitu secara harian, mingguan, dan pada akhir semester dengan melaporkan perkembangan anak pada Laporan Penilaian Perkembangan Anak Didik. Penelitian tentang manajemen pembelajaran Seling yang dilakukan oleh pengelola KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan menghasilkan temuan-temuan penelitian yang dibahas dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari kedua objek penelitian tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan yaitu dalam: (1) kedudukannya sebagai lembaga PAUD unggulan di Kota Malang; (2) tim perumus perencanaan pembelajaran; (3) tugas guru sentra; (4) pelaksanaan circle time atau waktu membentuk lingkaran; serta (5) penilaian pada proses dan hasil akhir, juga terdapat perbedaan manajemen pembelajaran Seling yang dilakukan oleh pengelola KB Anak Saleh dan KB Taman Harapan di Kota Malang. Perbedaan tersebut meliputi beberapa aspek, yaitu (1) macam-macam sentra bermain yang disediakan; (2) penyusunan perencanaan pembelajaran, waktu belajar, dan kegiatan ekstra; (3) pengelompokan siswa dan tugas wali kelas; (4) karakteristik siswa; (5) urutan pelaksanaan pembelajaran; dan (6) laporan penilaian hasil belajar siswa.

Seftya Eka Fahyan tentang Penerapan Prinsip PAUD dan Manajemen Kurikulum pada Pos PAUD di Kecamatan Klojen Kota Malang 2011. Pendidikan sejak usia dini (PAUD) merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan. Karena pada masa itu terjadi perkembangan yang sangat pesat pada diri anak yang merupakan usia emas (*golden age*) dalam tahapan kehidupan manusia. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan anak usia dini perlu adanya manajemen yang menyeluruh. Kualitas PAUD akan dapat

tercapai sesuai dengan harapan jika ditunjang dengan adanya manajemen kurikulum yang berkualitas pula. Prinsip PAUD yang berorientasi pada kebutuhan anak harus ditujukan pada pemenuhan kebutuhan perkembangan anak. Oleh karena itu manajemen kurikulumnya harus sesuai dengan prinsip PAUD .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah seluruh pendidik pada Pos PAUD di wilayah Kecamatan Klojen Kota Malang yang berjumlah 103 orang. Penelitian ini menggunakan total sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan prosentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip PAUD dan manajemen kurikulum pada Pos PAUD di Kecamatan Klojen Kota Malang sudah baik. Hal ini ditunjukkan oleh prosentase dari tiap variabel yang menunjukkan angka yang dikategorikan baik. Jika dilihat dari hasil penelitian diperoleh skor keseluruhan sebesar 92%, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip PAUD sudah diterapkan dengan baik, dan skor sebesar 87% yang menunjukkan manajemen kurikulum pada Pos PAUD juga diterapkan dengan baik.

C. PENGERTIAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Pendidikan merupakan investasi terpenting yang dilakukan orang tua bagi masa depan anaknya. Sejak anak lahir ke dunia, ia memiliki banyak potensi dan harapan untuk berhasil di kemudian hari. Pendidikanlah yang menjadi jembatan penghubung anak dengan masa depannya itu. Dapat dikatakan, pendidikan merupakan salah satu pembentuk pondasi bagi tumbuh dan berkembangnya seorang anak untuk memperoleh masa depan yang lebih baik (Adi, 2009: 81). Sebagai “buah hati”, maka dengan penuh

rasa kasih sayang para orang tua rela berkorban demi anaknya, karena masa depan anak juga merupakan masa depan orang tua.

Keberhasilan ataupun kegagalan tanggung jawab orang tua terhadap anaknya akan terlihat dari perasaan hatinya manakala menyaksikan kehidupan anaknya ketika dewasa. Pada hakikatnya masa depan anak juga merupakan masa depan bangsa dan negara. Masa depan itu akan terlihat dua puluh atau tiga puluh tahun ke depan, di saat mana jutaan anak yang ada sekarang ini memasuki usia remaja dan dewasa. Merekalah nantinya yang menjadi pelaku pembangunan di berbagai sektor kehidupan. Kelak diantara mereka ada yang berperan sebagai pemimpin-pemimpin bangsa yang kebijakannya akan turut menentukan arah perjalanan bangsa dan negara ini.

Sesuai dengan UU RI nomor 20 tahun 2003 Bab pasal I ayat 14 yaitu 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 pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Lembaga atau satuan PAUD sebagai salah satu bentuk layanan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan non formal yang mengutamakan kegiatan bermain sambil belajar. Penyelenggaraan satuan PAUD dapat dilaksanakan oleh lembaga baik swasta, pemerintah, organisasi masyarakat maupun perorangan yang memiliki kepedulian terhadap PAUD. Setiap penyelenggaraan program PAUD baik lembaga maupun perorangan harus memperoleh ijin pendirian dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau instansi lain yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah setempat.

D. REGULASI PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal I angka 14 menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini

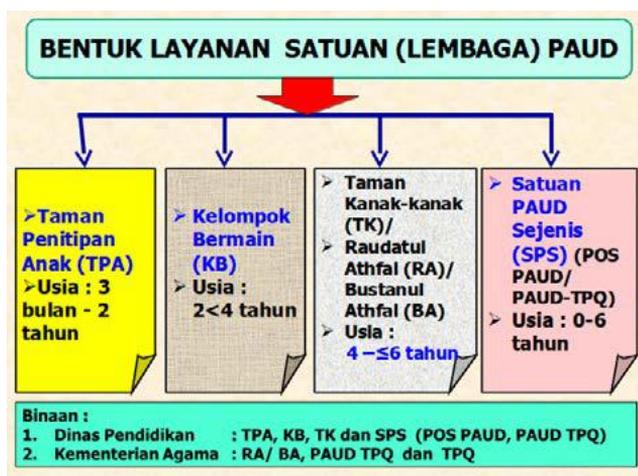
(PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dalam perkembangannya, masyarakat telah menunjukkan kepedulian terhadap masalah pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak usia dini untuk usia 0 sampai dengan 6 tahun dengan berbagai jenis layanan sesuai dengan kondisi dan kemampuan yang ada, baik dalam jalur pendidikan formal maupun non formal. Penyelenggaraan PAUD jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK)/Raudhatul Atfal (RA) dan bentuk lain yang sederajat, yang menggunakan program untuk anak usia $4 - \leq 6$ tahun.

Sedangkan penyelenggaraan PAUD jalur pendidikan non-formal berbentuk Taman Penitipan Anak (TPA) dan bentuk lain yang sederajat, yang menggunakan program untuk anak usia $0 - < 2$ tahun, $2 - < 4$ tahun, $4 - \leq 6$ tahun dan Program Pengasuhan untuk anak usia $0 - \leq 6$ tahun; PAUD (KB) dan bentuk lain yang sederajat, menggunakan program untuk anak usia $2 - < 4$ tahun dan $4 - \leq 6$ tahun. Secara rinci pengelompokan layanan PAUD menurut Pasal 1 angka 14, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang di tunjukan 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.
- b. Taman Kanak – Kanak (TK) adalah salah satu bentuk pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal yang memberikan layanan pendidikan bagi anak usia $4 - 6$ tahun, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lebih lanjut.

- c. Raudatul Athfal (RA) dan Bustanul Athfal (BA) adalah salah satu bentuk PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan umum dan program keagamaan Islam bagi anak usia 4-6 tahun untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lebih lanjut.
- d. PAUD (KB) adalah salah satu bentuk pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal yang memberikan layanan pendidikan bagi anak usia 2-4 tahun, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lebih lanjut.
- e. Taman Penitipan Anak (TPA) adalah layanan pendidikan yang dilaksanakan pemerintah dan masyarakat bagi anak usia lahir sampai dengan enam tahun sebagai pengganti keluarga untuk jangka waktu tertentu bagi anak yang orang tuanya bekerja.
- f. Satuan PAUD Sejenis (SPS) adalah salah satu bentuk PAUD pada jalur pendidikan nonformal (PAUD Nonformal) yang dapat dilaksanakan secara terintegrasi dengan berbagai program layanan anak usia dini yang telah ada di masyarakat (seperti Pos PAUD, Bina Keluarga Balita, Taman Pendidikan Al Qur'an, Taman Pendidikan Anak Soleh, Bina Iman Anak (BIA), Bina Anak Muslim Berbasis Masjid (BAMBIM), Sekolah Minggu, Pembinaan Anak Kristen (PAK), Pasraman, Vihara, dan Sekolah Hindhu). Atau dengan kata lain Satuan PAUD Sejenis adalah salah satu bentuk layanan PAUD Nonformal selain dalam bentuk Taman Penitipan Anak dan PAUD yang memberikan layanan pendidikan dalam rangka membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lebih lanjut.
- g. Program PAUD Terpadu adalah program layanan pendidikan bagi anak usia dini yang menyelenggarakan lebih dari satu program PAUD (TK, KB, TPA, SPS) yang dalam pembinaan, penyelenggaraan dan manajemennya dilakukan secara terpadu atau terkoordinasi.

Secara skematis, hubungan antar bentuk layanan satuan lembaga PAUD, dapat diilustrasikan pada Gambar I. berikut ini.



Gambar I. Hubungan antar layanan PAUD menurut Pasal I (14), UU No. 20 Tahun 2003.

Dewasa ini, layanan PAUD terbagi menurut kategori umur anak usia dini sebagaimana tercantum pada Gambar I diatas. Penerimaan masuk anak didik PAUD pun dilakukan berdasar seleksi usia dan tidak dibenarkan apabila ada lembaga PAUD melakukan penerimaan anak didik barunya berdasarkan tes. Beberapa alasan strategis pentingnya PAUD bagi anak-anak pra sekolah, sehingga perlu diintensifkan pengembangannya adalah:

- a. Memenuhi hak anak untuk tumbuh dan berkembang secara baik (UUD 1945/Konvensi Hak Anak).
- b. Mengoptimalkan masa emas perkembangan anak (Kajian Neuro-science, psikologi, dan pedagogi).
- c. Meningkatkan kesiapan anak bersekolah (Hasil riset/empirik).
- d. Meningkatkan efisiensi pendidikan : menurunkan angka mengulang kelas dan meningkatkan kemampuan anak untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi (UNESCO, 2004).

- e. Jangka panjang : (1) meningkatkan produktivitas kerja, kesejahteraan hidup, penerimaan pajak; (2) menurunkan angka kejahatan dan pengangguran (UNESCO, 2004).
- f. Sebagai investasi sumber daya manusia (human capital) yang paling menguntungkan (James Heckman, 2003).

E. MANAJEMEN LEMBAGA PAUD

Manajemen program PAUD yaitu manajemen pendirian PAUD (membuka lembaga PAUD baru dan manajemen perbaikan/pembenahan PAUD (improvisasi manajemen PAUD yang sudah jalan). Persyaratan minimal manajemen PAUD yaitu ada peserta didik usia dini (0- 6 tahun), ada penyelenggara berbadan hukum, ada pengelola PAUD (TPA, KB, BKB, TK, dll), ada pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. Juga, tersedia sarana dan prasarana pendidikan, memiliki menu generik (kurikulum), memiliki program kegiatan belajar-bermain dan mengajar (PKBM), dan tersedia sumber dana untuk pelaksanaan atau operasional pendidikan.

Dalam manajemen PAUD mempunyai orientasi layanan berupa layanan kesehatan dan gizi (pertumbuhan, layanan kecerdasan dan psikologis, layanan sosial dan sikap (Emosional), layanan keagamaan dan spiritualisasi. Hal ini bertujuan agar anak usia dini yang terdidik dapat memiliki pengalaman belajar, otak berkembang optimal, pertumbuhan fisik sehat, perkembangan, psikososial positif. Substansi manajemen PAUD meliputi manajemen personalia atau SDM, kurikulum (menu) kegiatan bermain dan belajar kemudian manajemen peserta didik, manajemen keuangan lembaga, dan manajemen humas serta manajemen sarana prasarana (Handoko, 2000: 27).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit

yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Simamora, 1993: 92).

Sumber daya manusia di dalam lembaga PAUD meliputi pengorganisasian suatu lembaga, yaitu:

Rekrutmen sumber daya sesuai dengan kebutuhan

- a. Menyiapkan perangkat dan persiapan rekrutmen
- b. Melaksanakan rekrutmen

Mengembangkan jabatan kerja

- a. Mendistribusikan sumber daya manusia berdasarkan kepada kualifikasi dan kompetensinya
- b. Mengembangkan kompetensi
- c. Melakukan penilaian kerja
- d. Mengembangkan sistem imbalan dan ganjaran

1. Kompetensi Pendidik PAUD

Dalam dunia pendidikan, manajemen atas tenaga kerja ini berorientasi pada pembangunan pendidikan, dimana bidang garapan dan keluarannya jelas berbeda dari bidang garapan dan keluaran perusahaan dan pemerintah atau lembaga lainnya. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik aktifitas dunia pendidikan yang menjadi pembeda dengan aktivitas di bidang lainnya. Demikian halnya dengan praktik-praktik manajemen tenaga pendidik untuk pendidikan anak pra sekolah, bagaimanapun tidak dapat disamakan

sepenuhnya dengan praktik-praktik manajemen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan lainnya.

Pendidik PAUD sebagai sumber belajar merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan program PAUD karena pendidik terlibat langsung dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal I ayat (6) disebutkan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dedi Supriadi (1999:176) menyatakan bahwa tenaga pendidik PAUD semestinya disiapkan secara profesional, dimana seorang profesional paling tidak mempunyai 3 unsur utama yaitu:

- a. Pendidikan yang memadai, disiapkan secara khusus melalui lembaga pendidikan dengan kualifikasi tertentu
- b. Keahlian dalam bidangnya.
- c. Komitmen dalam tugasnya.

Kompetensi Pendidik PAUD Hasil Seminar Nasional dan Workshop tentang PAUD yang diselenggarakan oleh Ditjen PLS Th 2003, menyimpulkan bahwa para educator atau tenaga pendidik profesional dan semi-profesional dalam pendidikan Anak Usia Dini direkomendasikan untuk memiliki sejumlah kompetensi yaitu kompetensi akademik, profesional, personal, dan sosiointerpersonal (social). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini dalam Sumber daya Manusia meliputi:

- a) Rekrutmen / Perekrutan Tenaga Kependidikan
- b) Pembinaan
- c) Pemberhentian / Mutasi

Perekrutan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh lembaga atau yayasan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan.

- I). Langkah-langkah penting dalam proses perekrutan sebagai kelanjutan perencanaan tenaga pendidik, yaitu:
 - a) Menyebarluaskan pengumuman tentang kebutuhan tenaga pendidik dalam berbagai jenis dan kualifikasinya sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan, dapat melalui media publikasi atau rekomendasi terbatas, atau kerjasama dengan instansi lain.
 - b) Menentukan persyaratan bagi pelamar sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik administrasi maupun akademis.
 - I) Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan.

Standar-standar seleksi antara lain meliputi:

- 1) Umur Keterampilan Komunikasi
- 2) Kesehatan fisik Motivasi
- 3) Pendidikan Minat
- 4) Pengalaman Sikap dan nilai-nilai
- 5) Tujuan-tujuan Kesehatan mental
- 6) Penampilan Kepantasan bekerja di Dunia Pendidikan
- 7) Pengetahuan Umum Faktor lain yang ditetapkan penguasa

2. Pola Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PAUD

Pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik yang ada. Tujuan

dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan suatu program pembinaan tenaga pendidik biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri. Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pembinaan tenaga pendidik ini (Lee, 2003: 18), yaitu:

- a. Pendidik tenaga pendidik patut dilakukan untuk semua jenis tenaga pendidik.
- b. Pembinaan tenaga pendidik berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pembinaan tenaga pendidik dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau system sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan intensif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan social ekonomis maupun kebutuhan social-psikologis.
- d. Pembinaan tenaga pendidik dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi dimasa yang akan datang, (misalnya magang).
- e. Pembinaan tenaga pendidik sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

Cara yang lebih populer dalam membina dan mengembangkan tenaga pendidik dilakukan melalui penataran (*inservice training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun dalam rangka peningkatan kemampuan mereka (*up-grading*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, *one-service training*, *on the job training*, seminar, *workshop*, diskusi panel, rapat-rapat, *symposium*, konferensi, dan sebagainya (Handoko, 2000: 53).

3. Pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PAUD

Pemberhentian tenaga pendidik merupakan proses yang membuat seseorang tenaga pendidik tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun untuk selamanya (Sardjuli, 2001:87). Banyak alasan yang menyebabkan seorang tenaga pendidik berhenti dari pekerjaannya (PHK), yaitu:

- a. Penilaian kinerja yang bersangkutan menurun meskipun sudah diberikan peringatan oleh atasan.
- b. Karena permintaan sendiri untuk berhenti.
- c. Karena mencapai batas usia pensiun menurut ketentuan yang berlaku.
- d. Karena adanya penyederhanaan organisasi yang menyebabkan adanya penyederhanaan tugas disatu pihak lain diperoleh kelebihan tenaga kerja.
- e. Karena yang bersangkutan melakukan penyelewengan atau tindakan pidana, misalnya melanggar peraturan yang berlaku seperti melanggar sumpah jabatan, melanggar peraturan disiplin, korupsi dan sebagainya.
- f. Karena yang bersangkutan tidak cukup cakap jasmani maupun rohani, seperti cacat karena suatu hal yang menyebabkan tidak mampu lagi bekerja, mengidap penyakit yang membahayakan diri dan lingkungan, berubah ingatan dan sebagainya.

- g. Karena meninggalkan tugas dalam jangka waktu tertentu sebagai pelanggaran atas ketentuan yang berlaku.
- h. Karena meninggal dunia atau karena hilang sebagaimana dinyatakan oleh pejabat yang berwenang.
- i. Karena ijin mengembangkan diri.

Administrasi yang diperlukan untuk manajemen tenaga pendidik, yaitu:

1. Administrasi Kepegawaian; a) curriculum Vitae, b) Ijazah, c) KK, d) Riwayat Kesehatan.
2. Administrasi kelembagaan; a) daftar hadir staff, b) data staff, c) SK mengajar, d) form tugas keluar; (1) form permohonan ijin, (2) daftar penerimaan gaji, dan e) form evaluasi staff secara berkala

4. Pola Manajemen Sumber daya Manusia di PAUD

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu disiplin yang kompleks, karena menentukan keberhasilan atau kegagalan lembaga yang dikelolanya. Tidak terkecuali dengan manajemen SDM di Lembaga PAUD, pun telah banyak penelitian dan review. Berikut ini disajikan berbagai pendapat tentang manajemen SDM di lembaga PAUD.

- a. Pola MSDM Joseph J Caruso

Dalam mengelola sebuah lembaga PAUD, Caruso berpendapat ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh sebuah manajemen dalam mengelola sumber daya manusianya (Caruso, 2006: 83) yaitu;

- 1) *Staff recruitmen, Merekrut staf (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan)*

Kebijakan ketika merekrut staf (tenaga pendidik atau tenaga kependidikan) menjelaskan pada mereka bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi dalam pendidikan, pelatihan, promosi dan bagaimana staf dapat meraih keuntungan dalam kesempatan pengembangan karier, yang mana hal di atas akan sangat membantu

melancarkan pelaksanaan program dalam sebuah manajemen PAUD. Setiap pengelola diharapkan dapat mengkomunikasikan sebuah rencana program pengembangan karier staf dengan baik pada staf anggota, wali murid, lembaga yang terkait dengan lembaga PAUD (partner organizations), dan public adalah hal penting dalam rekrutmen staf yang efektif.

- 2) Staff development, membangun/mengembangkan staf (anggota tenaga pendidik atau tenaga kependidikan)

Pengembangan staf adalah salah satu persyaratan yang dapat digunakan (berupa semua pengalaman), yang dapat membantu staf berimprovisasi dalam pekerjaannya ketika bekerja dengan anak-anak (dalam kegiatan belajar melalui bermain dengan anak). Berdasarkan pada asumsi bahwa kualitas pendidikan anak usia dini dapat dipelihara dan diimprovisasi hanya melalui perencanaan yang baik dan ditambah program pengalaman yang didesain untuk membantu mengembangkan pribadi pelaksana dan membangun keprofesionalan

- 3) Staff evaluation, mengevaluasi staff (tenaga pendidik atau tenaga kependidikan)

Evaluasi pada setiap anggota staf mesti akan berbeda karena setiap staf memiliki pengalaman yang bervariasi, tingkat pendidikan dan peran yang berbeda pula. Adalah hal yang wajar untuk mengevaluasi staff yang kurang berpengalaman dan kurang dalam pendidikan lebih sering dari pada staff yang telah mempunyai program evaluasi tersendiri. Evaluasi staf bisa dilakukan oleh direktur (kepala sekolah), guru kepala, atau teman seangkatannya. Prosedur evaluasi dan alat-alatnya mungkin akan berbeda pada setiap jenjangnya, sebagai contoh, portofolio dapat digunakan pada beberapa staf, sementara itu wawancara juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi yang efektif

b. Pola MSDM Kathy Lee

Manajemen sumber daya manusia pada lembaga paud menurut Kathy Lee meliputi beberapa hal yang akan menjadi tantangan bagi pengelola atau pemimpin pada sebuah lembaga PAUD (Lee, 2003: 49). Seperti;

1) *How to recruit staff*, Bagaimana cara merekrut staf (tenaga pendidik atau tenaga kependidikan)

Kebanyakan pengelola berebut untuk menemukan staff yang baik (hebat). Namun fenomena yang ada adalah banyaknya staff yang berhenti dari pekerjaannya sebagai guru atau tenaga kependidikan anak. Kathy memberi saran pada pengelola:

- a) Agar menghubungi perguruan tinggi terdekat dengan area sekolah yang mempunyai spesifikasi dalam PAUD untuk menanyakan jika ada mahasiswa yang mau berpartisipasi dengan lembaga PAUD.
- b) Bisa melakukan rekrutmen lewat iklan di koran.
- c) Bertanya pada guru atau orang tua murid yang memiliki usulan-usulan
- d) Berhubungan dengan pengelola Lembaga PAUD yang lain
- e) Mengiklankan pada website lembaga

2) *How to interview and hire staff*, bagaimana cara untuk mewawancara dan memperkerjakan staff.

3) *How to conduct staff orientation*, yaitu Bagaimana mengkondisikan atau memimpin dan mengarahkan orientasi staff.

4) *How to train the staff*, yaitu bagaimana melatih para staf

5) *How to develop a mentoring system*, yaitu bagaimana cara membangun system pengawasan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

6) *How to communicate effectively*, yaitu bagaimana dapat berkomunikasi dengan efektif dengan para staff, karena komunikasi yang buruk dapat membawa pada bencana dalam penataan pendidikan anak.

7) *How to use staff memos effectively*, yaitu bagaimana cara untuk mengingatkan staff dengan efektif lewat catatan-catatan kecil

(memo), karena program tidak selalu harus dilaksanakan dengan pertemuan-pertemuan, terkadang pengelola atau kepala sekolah dapat menyampaikan programnya lewat memo (surat/catatan) yang akan lebih menghemat waktu dan tenaga jika memang memungkinkan.

- 8) *How to conduct effective staff meetings*, yaitu bagaimana agar pertemuan-pertemuan yang dilakukan dengan para staf dapat berjalan dengan efektif. Sering terjadi perdebatan dalam setiap pertemuan, apakah hal itu diperlukan? apakah mereka dapat diperintah? berapa lama mereka meeting dan seberapa sering meeting ini dijadwalkan?, semuanya membutuhkan perencanaan yang baik yang terjadwal dengan jelas.
- 9) *How to handle sensitive subject, or what to do when staff do not get along*, yaitu bagaimana menyelesaikan hal-hal sensitif (yang sulit dibicarakan atau permasalahan (perselisihan) diantara staf yang mungkin terjadi, diharapkan hal-hal seperti ini tidak terjadi dihadapan orang tua anak atau anak-anak sendiri. maka pengelola harus dapat memahami dan menyelesaikan setiap permasalahan staf dengan bijaksana.
- 10) *How to conduct effective staff evaluation*, yaitu bagaimana mengkondisikan atau membuat evaluasi staf menjadi lebih efektif. Sebaiknya pengelola merubah prasangka yang kurang baik dari staffnya. Dibutuhkan prasangka baik atau pandangan baru dalam proses evaluasi. Dan lebih efektif ketika dilakukan pendekatan untuk evaluasi melalui pengalaman mereka dan bukan dengan tes.
- 11) *How to address burnout*, yaitu bagaimana pengelola dapat mengenali staff yang mulai menurun kinerjanya alias kehabisan tenaga (burnout) atau bisa dikatakan juga mulai bosan dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari (semacam tanda-tanda), keluhan yang terus menerus atau mulai menetap, sering meninggalkan kelas, mulai datang terlambat, atau tidak datang sama sekali. Ada banyak solusi yang disediakan Kathy Lee dalam bukunya untuk menghadapi situasi

semacam ini. Karena itu peran pengelola PAUD haruslah mempunyai banyak ilmu dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai permasalahannya.

c. Pola MSDM Marjory Ebbeck

Dalam bukunya Marjory mengemukakan manajemen sumber daya manusia dalam judul *building effective teams is fundamental to early childhood management practice*. Yaitu membangun kelompok atau tim yang efektif adalah bangunan dasar/fondasi dalam pelaksanaan manajemen pada lembaga PAUD. Hal di atas meliputi, membuat tujuan yang dapat diraih, menjelaskan peran masing-masing, membangun hubungan baik yang jujur, mendorong partisipasi yang aktif, dan mengawasi keefektifan tim/grup. Juga termasuk dalam pengembangan prinsip-prinsip dalam menyatukan para staf dan meminimalisir konflik diantara mereka (Ebbeck,2004: 37).

F. PENUTUP

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 pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Adapun ragam bentuk PAUD dapat berupa jalur pendidikan non formal seperti taman penitipan anak dan kelompok bermain, sedangkan jalur pendidikan formal dapat berbentuk taman kanak-kanak, rodlotul athfal maupun bustanul athfal. Sedangkan manajemen PAUD meliputi : kompetensi pendidik, pola pembinaan, pengembangan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan serta manajemen personalia atau SDM,

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W. (2009). *Implementasi Pembelajaran Terpadu pada Anak Usia Dini*. Majalah Ilmiah Pembelajaran No.I Volume 5. Mei 2009
- Chabibah, Siti. (2009). *Manajemen Pendidikan PAUD Full Day School Muadz bin Jabal* Yogyakarta, tidak diterbitkan
- Fahyan, Eko Sefatya. (2011). *Manajemen Kurikulum Pada Pos PAUD di Kecamatan Klojen Kota Malang*, tidak diterbitkan
- Ditjen PLS. (2003). *Seminar Nasional dan Workshop tentang PAUD*, tidak diterbitkan
- George, J. M. & Jones, G. R., (2005), *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Huffman, D., Lorenz Goette. (2005). *Affect as a Source of Motivation in the Workplace*.
- Joseph J Caruso, (2006), *Supervision in early childhood education*, Theacher College Press: Newyork and London
- Kathy Lee,(2003), *Solution for Early Childhood Directors:real answer to everyday*, Drypon House, Bestville,MD
- Marjory Ebbeck, (2004), *Early Chilhood Professionals, Leading Today and Tomorrow*, Maclennan Petty, Philadelphia, London. New Jersey: Upper Saddle River.

Putri, Awit Pripati. (2012). *Manajemen Pembelajaran Sentradan Lingkaran: Studi Multi Kasus pada Lembaga PAUD Anak Sholeh dan Taman Harapan kota Malang*, tidak diterbitkan

Sardjuli,(2001). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Solo: Era Intermedia

Simamora, H. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

UU SPN No 20 th 2003 *tentang PAUD*

