

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), termasuk Taman Kanak-Kanak (TK), merupakan fase krusial dalam perkembangan anak, karena pada masa ini anak mengawali pembentukan kemampuan kognitif, sosial, emosional, bahasa, dan motorik yang akan menjadi fondasi bagi pembelajaran di jenjang berikutnya. Oleh karena itu, kualitas penyelenggaraan PAUD sangat menentukan tumbuh kembang optimal anak. Dalam rangka itu, keberadaan guru TK yang profesional menjadi sangat penting.

Profesionalisme guru di era sekarang mendapat tuntutan semakin besar. Perubahan kurikulum, tuntutan penguasaan pedagogik dan kemampuan mendampingi perkembangan anak yang holistik, serta tuntutan kompetensi abad 21 membuat peran guru tidak lagi sekadar mengajar, melainkan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan anak secara menyeluruh. Dalam konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga PAUD/TK menjadi kunci untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan untuk menjalankan perannya secara profesional.

(Permendikdasmen,2025) menjadi rujukan hukum yang sangat penting dalam menjelaskan pengertian Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), karena dokumen ini memberikan batasan yang jelas bahwa PAUD merupakan upaya pembinaan anak sejak lahir sampai usia 6 tahun melalui pemberian rangsangan

pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan memasuki pendidikan lebih lanjut. Definisi ini menegaskan bahwa PAUD merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional, sehingga pelaksanaannya harus mengikuti standar nasional yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan dasar hukum yang kuat tersebut, seluruh lembaga PAUD termasuk TK wajib menyelenggarakan layanan yang berkualitas sesuai prinsip holistik dan berkesinambungan.

Selain mempertegas definisi PAUD, (Permendikdasmen,2025) juga berfungsi sebagai pedoman strategis untuk memastikan bahwa layanan PAUD dilaksanakan melalui pendekatan yang sesuai dengan tahap tumbuh kembang anak. Di dalamnya tercakup standar kurikulum, standar pendidik dan tenaga kependidikan, serta arah kebijakan yang menekankan kesiapan anak baik secara kognitif, sosial-emosional, maupun fisik. Hal ini memiliki implikasi langsung terhadap manajemen sumber daya manusia di lembaga PAUD, karena profesionalisme guru harus diselaraskan dengan tuntutan kebijakan tersebut. Oleh sebab itu, dalam konteks tesis Anda, regulasi ini dapat digunakan sebagai dasar argumentasi bahwa peningkatan mutu guru TK merupakan bagian dari mandat nasional untuk mewujudkan PAUD yang berkualitas.

Profesionalisme guru saat ini mengalami perluasan makna seiring perubahan kurikulum dan tuntutan sosial-kultural. Kurikulum modern menuntut guru tidak sekadar menguasai bahan ajar tetapi juga mampu merancang pengalaman belajar yang menumbuhkan keterampilan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif pada anak. Untuk PAUD/TK, tuntutan ini berarti guru harus mengintegrasikan permainan, interaksi sosial, dan aktivitas eksploratif yang

sesuai tahap perkembangan anak sehingga tujuan kurikulum tercapai tanpa mengabaikan aspek sosial-emosional.(Restya, 2024)

Selain perubahan kurikulum, kompetensi abad ke-21 seperti literasi digital, pemecahan masalah, dan komunikasi lintas-budaya menuntut guru PAUD mengembangkan keterampilan baru. Penelitian menunjukkan kesiapan guru untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran dan mengadaptasi metode pengajaran yang responsif terhadap era digital berpengaruh pada efektivitas pembelajaran usia dini. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi TIK dan pedagogi inovatif menjadi bagian integral dari profesionalisme guru modern. (Nuraeni, 2025)

Pendidikan yang berkualitas ditentukan tidak hanya oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi secara fundamental ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, khususnya guru. Guru profesional memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang kuat, yang tercermin dalam praktik pembelajaran yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, profesionalisme guru menjadi sangat krusial karena fase perkembangan anak pada usia ini merupakan periode sensitif yang membentuk landasan kemampuan kognitif, sosial, dan emosional anak di masa depan. Revitalisasi profesionalisme guru PAUD/TK terbukti menjadi kunci dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan, melalui pelatihan berbasis kebutuhan lokal, pembentukan komunitas belajar guru, supervisi yang edukatif, serta dukungan regulasi dari pemangku kebijakan pendidikan setempat.(Bab1 refrensi baru1)

Peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dilepaskan dari bagaimana lembaga pendidikan menerapkan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM). Manajemen SDM di pendidikan mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan profesi, evaluasi kinerja, serta kompensasi yang adil dan kondusif. Studi menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang terpadu dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Bab 1 referensi baru 2)

Lebih spesifik lagi, orientasi sumber daya manusia yang tepat merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. MSDM yang efektif berfokus pada orientasi awal hingga pengembangan berkelanjutan, sehingga guru memiliki landasan kompetensi profesional yang kuat dan mampu menghadapi tantangan pendidikan modern. Penelitian menunjukkan bahwa orientasi SDM yang sistematis tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap perkembangan profesionalnya. (bab1 referensi baru 3)

Dalam konteks pendidikan dasar dan PAUD/TK, penelitian empiris mengidentifikasi adanya korelasi positif antara motivasi berprestasi, kompetensi mengajar, serta pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan yang efektif perlu memperhatikan aspek motivasi dan pengalaman sebagai bagian dari strategi peningkatan profesionalisme, bukan sekedar aspek administratif semata. (bab1 referensi baru 4)

Konsekuensi logis dari tuntutan kompetensi yang melebar adalah pergeseran peran guru dari ‘pengajar’ menjadi ‘fasilitator perkembangan holistik’. Guru harus mampu membaca kebutuhan perkembangan setiap anak, merancang

lingkungan belajar yang stimulatif, melakukan observasi perkembangan, dan memberikan intervensi yang tepat sambil mempertahankan praktek pengasuhan yang hangat dan suportif. Kemampuan ini tidak muncul tiba-tiba, melainkan hasil dari pendidikan formal, pelatihan berkelanjutan, dan refleksi profesional. (Kawatu, 2024)

Lebih spesifik, kompetensi dan profesionalisme guru di PAUD/TK sangat mempengaruhi bagaimana stimulasi tersebut diberikan. Guru bukan hanya sebagai pengajar tradisional, tetapi sebagai fasilitator perkembangan holistic anak yang menyadari tahapan perkembangan anak, tahu cara menyusun kegiatan yang sesuai, dan mampu mendampingi perkembangan psikologis serta sosial-emosional anak. (Ilmiah ., 2024).

Di sinilah manajemen sumber daya manusia (SDM) lembaga PAUD/TK berperan sangat strategis: tanpa kebijakan dan praktik SDM yang memadai rekrutmen selektif, program pelatihan berkelanjutan, mentoring/coaching, supervisi akademik, dan sistem penilaian kinerja guru akan sulit mempertahankan dan mengembangkan standar profesional yang diperlukan. Penelitian di beberapa lembaga PAUD menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM yang sistematis berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas praktik pembelajaran.

Dengan mempertimbangkan seluruh tuntutan di atas, menjadi jelas bahwa strategi manajemen SDM yang strategis dan kontekstual bukan lagi pilihan melainkan kebutuhan. Lembaga PAUD/TK yang mampu merancang kebijakan pengembangan SDM terpadu yang mengaitkan perencanaan kebutuhan, investasi pelatihan, mentoring praktik, dan insentif retensi akan lebih berhasil mendukung guru untuk berfungsi sebagai agen perubahan pendidikan anak usia dini yang

profesional dan responsif terhadap tantangan abad 21. Penelitian yang mendalami hubungan antara strategi MSDM dan profesionalisme guru PAUD pada level lokal (mis. kecamatan) sangat diperlukan sebagai dasar kebijakan dan praktik terbaik. (Andriani & Ansori, 2024)

Namun praktik manajemen SDM di lapangan kerap menemui hambatan: keterbatasan anggaran untuk pelatihan, rendahnya akses terhadap program pengembangan profesional lokal, belum adanya sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi yang konsisten, serta tantangan retensi guru berkualitas. Kajian literatur sistematis terhadap manajemen SDM PAUD menegaskan perlunya pendekatan kontekstual dan berkelanjutan agar intervensi SDM efektif dalam jangka panjang.

Selain itu, guru profesional dan terlatih benar-benar mampu menciptakan interaksi kelas yang mendukung perkembangan bahasa dan komunikasi anak aspek penting dalam periode usia dini. Sebagai contoh, penelitian tentang pengembangan profesionalisme guru PAUD menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru (professional development) berdampak positif pada praktik pengajaran, termasuk dalam merancang aktivitas bermain-berbasis, meningkatkan interaksi responsif, dan mendukung perkembangan sosial-emosional serta bahasa anak. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru bukan sekadar gelar atau sertifikat, melainkan keberlangsungan pengembangan profesional yang konkret dalam praktik mengajar.

Lebih jauh, guru PAUD/TK yang mendidik dengan kepekaan terhadap latar belakang dan kebutuhan tiap anak mampu mendukung perkembangan individual anak. Dalam konteks pendidikan awal, keragaman sosial, budaya, dan kondisi keluarga membuat tiap anak unik sehingga pendekatan guru harus fleksibel

dan responsif. Kajian integratif menunjukkan bahwa guru berkualitas tinggi memperhatikan keberagaman anak, membangun komunitas praktik (community of practice), dan terus mengembangkan identitas profesional mereka agar mampu menyesuaikan praktik dengan konteks lokal dan kebutuhan anak. Dengan demikian, keberadaan guru profesional secara konsisten akan membantu memenuhi kebutuhan perkembangan anak secara holistik.

Studi empiris mendukung pentingnya manajemen SDM dalam PAUD. Sebagai contoh, penelitian oleh Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Magetan menemukan bahwa lembaga PAUD yang menerapkan prosedur rekrutmen ketat, pelatihan berkelanjutan, kompensasi layak, dan sistem evaluasi kinerja formal menunjukkan kualitas SDM yang lebih baik dibandingkan lembaga yang kurang memiliki manajemen SDM memadai.

Selanjutnya, penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini menekankan bahwa pengelolaan SDM secara strategis, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi, serta strategi motivasi dan retensi adalah inti untuk memastikan PAUD mampu menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan kuantitas maupun kualitas guru, keterbatasan anggaran, dan hambatan implementasi program PAUD holistik-integratif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi kunci karena kualitas layanan PAUD sangat bergantung pada kompetensi, komitmen, dan keberlanjutan tenaga pendidik.

Sebagaimana dikaji dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini (2025), proses mulai dari perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen selektif sesuai kompetensi, pelatihan berkelanjutan, hingga penilaian kinerja berbasis kompetensi semuanya memastikan bahwa pendidik tidak hanya memenuhi standar minimal, tetapi benar-benar mampu menjalankan fungsi mereka secara optimal. Namun demikian, di banyak lembaga PAUD, implementasi manajemen SDM belum optimal: terdapat disparitas kualifikasi antar guru, pelatihan dan pengembangan tidak rutin, evaluasi kinerja kurang sistematis, dan motivasi guru yang belum terpenuhi dengan baik. Semuanya berdampak pada rendahnya konsistensi kualitas pembelajaran. (Nufus, 2016)

Kondisi seperti ini juga relevan untuk konteks lokal, misalnya di lembaga TK pada lingkungan kabupaten atau kecamatan termasuk di Kecamatan Bangil. Dalam hal ini, lembaga seperti TK PGRI 4 dan TK Muslimat NU 10 Khodijah bisa menghadapi tantangan manajemen SDM yang serupa: kebutuhan guru profesional, pelatihan, supervisi, evaluasi, dan retensi guru. Belum ada penelitian khusus yang mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM strategis diterapkan di lembaga-lembaga TK di Bangil, sehingga penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan itu dan memberikan rekomendasi berbasis data kontekstual.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkaya literatur MSDM dalam PAUD/TK, dan secara praktis membantu lembaga TK di Bangil memperbaiki manajemen SDM agar profesionalisme guru dapat meningkat, dan pada gilirannya kualitas layanan PAUD juga meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fokus penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak di TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH maka fokus penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak di TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH?
2. Apa Faktor yang mempengaruhi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak di TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH?
3. Bagaimana Model Manajemen SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan fokus penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak di TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH
2. Mendeskripsikan Faktor yang mempengaruhi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak di TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH?

3. Untuk menemukan model manajemen SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru TK PGRI 4 & TK MUSLIMAT NU 10 KHODIJAH

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan di lembaga PAUD/TK.
- b. Menambah wawasan dan memperkaya referensi akademik terkait strategi peningkatan profesionalisme guru melalui penerapan manajemen SDM yang efektif di lembaga pendidikan anak usia dini.
- c. Menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan konteks yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah dan Pengelola Lembaga TK

Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru secara lebih terarah, terukur, dan berkelanjutan, serta memberikan gambaran tentang faktor pendukung dan penghambat sehingga dapat ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja lembaga.

b. Bagi Guru TK PGRI 4 & TK Muslimat NU 10 Khodijah

Meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian dalam menghadapi tuntutan pendidikan anak usia dini, serta memotivasi guru untuk ikut serta dalam program pengembangan diri serta peningkatan kualitas kinerja di lembaga.

c. Bagi Lembaga dan Organisasi Induk (PGRI & Muslimat NU)

1. Menjadi landasan dalam merancang program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan guru yang lebih efektif sesuai kebutuhan di lapangan.
2. Mendorong terciptanya tata kelola SDM yang berkualitas untuk meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di bawah naungan organisasi.

d. Bagi Pemerintah/ Dinas Pendidikan

Memberikan data empiris sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan maupun program peningkatan kualitas tenaga pendidik di PAUD/TK.

e. Bagi Peneliti Sendiri

1. Menambah pengalaman dan kemampuan dalam melakukan analisis kritis terkait manajemen SDM pendidikan serta implementasinya dalam peningkatan profesionalisme guru.
2. Menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori dan metodologi penelitian dalam konteks nyata di lapangan.

1.5 Definisi Istilah

1. Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud dengan *strategis manajemen sumber daya manusia* dalam penelitian ini adalah serangkaian kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan secara terarah, terencana, dan berkesinambungan meliputi: perencanaan tenaga guru, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan supervisi, penilaian kinerja, pemberian motivasi, serta upaya mempertahankan guru yang kompeten. Semua strategi tersebut ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru di lembaga PAUD/TK.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam konteks penelitian ini, SDM yang dimaksud adalah guru dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam proses pendidikan di TK, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab dalam pengajaran, pendampingan perkembangan anak usia dini, serta pengelolaan kegiatan pembelajaran.

3. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas berdasarkan standar kompetensi profesional pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Profesionalisme ini tercermin melalui kemampuan guru dalam:

- a. merancang pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak
- b. melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan dan edukatif
- c. mengelola kelas dan membangun komunikasi positif

- d. melakukan evaluasi perkembangan anak
- e. serta menunjukkan sikap kerja yang etis, bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi terhadap profesinya.

4. **Taman Kanak-Kanak (TK)**

TK adalah salah satu satuan pendidikan pada jenjang PAUD yang menyelenggarakan program pendidikan untuk anak usia 4–6 tahun dengan tujuan memberikan stimulasi sejak dini terhadap aspek perkembangan anak, baik kognitif, bahasa, sosial-emosional, moral, maupun fisik motorik melalui pendekatan bermain sambil belajar.

5. **Studi Kualitatif**

Studi kualitatif dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara mendalam mengenai strategi manajemen SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui data yang bersifat naratif, diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen di lapangan pada konteks alami.

6. **TK PGRI 4 dan TK Muslimat NU 10 Khodijah Kecamatan Bangil**

Dua lembaga yang menjadi lokasi dan objek penelitian, yaitu TK PGRI 4 dan TK Muslimat NU 10 Khodijah yang berada di wilayah Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan dipilih sebagai representasi lembaga pendidikan anak usia dini yang menerapkan pengelolaan SDM untuk meningkatkan profesionalisme guru sesuai konteks lembaga masing-masing.