

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD

Cucu Atikah*, Nadilla Dava Aurelia

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

*Corresponding author: cucuatikah@untirta.ac.id

Submitted/Received 04 April 2025; First Revised 15 April 2025; Accepted 14 Mei 2025;

First Available Online 29 June 2025; Publication date 30 June 2025

Abstract

This research aims to explore the strategic management of human resources in improving the professionalism of early childhood education (PAUD) teachers. The study employs a qualitative approach using library research methods, which involve the collection and analysis of various relevant references such as books, scientific journals, and government policy documents. The findings show that teacher professionalism can be improved through structured and sustainable management strategies, including recruitment planning, professional development, administrative support, and technology integration. However, several challenges were identified, such as limited budgets for professional development, difficulties in finding qualified educators, high administrative workloads for teachers, and the lack of technological mastery in learning. These challenges can be addressed by offering community-based training, involving student teachers through internship programs, simplifying administrative processes, and providing accessible digital tools. Strategic and collaborative human resource management in PAUD institutions significantly contributes to the enhancement of teacher performance, student learning outcomes, and the overall quality of early childhood education services. Effective support systems and institutional policies play a critical role in ensuring continuous professional growth and creating a productive and inspiring learning environment for young children.

Keywords: Human resource management; teacher professionalism; early childhood education; teacher training; educational strategy.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan anak usia dini (PAUD). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber referensi yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen kebijakan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui strategi manajemen yang terstruktur dan berkelanjutan, termasuk dalam hal perencanaan rekrutmen, pengembangan profesional, dukungan administratif, serta integrasi teknologi pembelajaran. Namun, ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran pengembangan profesional, kesulitan memperoleh tenaga pendidik yang berkualifikasi, beban administratif yang tinggi, dan keterbatasan penguasaan teknologi. Kendala tersebut dapat diatasi dengan pelatihan berbasis komunitas, keterlibatan mahasiswa pendidikan dalam program magang, penyederhanaan proses administratif, serta penyediaan perangkat digital yang mudah diakses. Manajemen SDM yang strategis dan kolaboratif di lembaga PAUD sangat berkontribusi dalam peningkatan kinerja guru, hasil belajar peserta didik, serta mutu layanan pendidikan anak usia dini secara menyeluruh. Dukungan sistem dan kebijakan institusi menjadi faktor kunci dalam menjamin pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan inspiratif.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia; profesionalisme guru; pendidikan anak usia dini; pelatihan guru; strategi pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang sangat esensial dalam kehidupan manusia, yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan dan perkembangan hidup itu sendiri (Abidin, A. M. 2021). Setiap individu, tanpa memandang status sosial atau latar belakangnya, memiliki hak dan kebutuhan yang sama terhadap pendidikan. Menurut Stoner manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budio, S. B. S. 2019). Dalam konteks pendidikan, manajemen memegang peranan krusial dalam mengelola seluruh aktivitas di lembaga pendidikan, termasuk dalam pengelolaan SDM. Sumber Daya Manusia menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan manajemen pendidikan, khususnya dalam lingkup lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) (Permanasari R., dkk., 2024).

Paulus dan Anantharaman (2003) menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas dan produktivitas organisasi. Melalui program pelatihan dan pengembangan, efektivitas serta efisiensi kerja dapat meningkat secara signifikan. Salah satu alasan yang kerap dikemukakan terkait rendahnya kualitas guru adalah remunerasi yang tidak memadai. Kompensasi yang minim ini mengakibatkan generasi muda berbakat enggan memilih profesi keguruan. Individu dengan potensi akademik tinggi cenderung mengarahkan pilihan pendidikan mereka pada bidang yang dipandang lebih menjanjikan dari segi finansial, seperti bidang kedokteran, teknik, atau hubungan internasional (Siswadi, G. A., 2024).

Seorang pendidik yang profesional idealnya memiliki kapasitas untuk mengembangkan metodologi evaluasi yang

efektif serta memiliki komitmen untuk terus memperluas wawasan keilmuannya demi kemajuan profesi. Namun demikian, calon-calon guru yang berasal dari konteks sosio-ekonomi kurang beruntung seringkali tidak menunjukkan peningkatan kualitas yang signifikan meskipun telah berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan dan lokakarya. Fenomena ini dapat diasosiasikan dengan keterbatasan fondasi akademis yang mereka miliki.

Agus Suharno (2020) dan Saragih (2008) mengemukakan bahwa kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang guru mencakup kemampuan untuk membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberikan penguatan, serta melakukan variasi dalam mengajar. Selain itu, guru juga diharapkan untuk melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitiannya (Fadlilah, 2020).

Kolaborasi antar guru dan pembelajaran berkelanjutan dalam komunitas profesional sangat penting untuk pengembangan profesionalisme (Widyanto, N., dkk., 2023). Melalui pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik, para guru dapat saling belajar, mendukung satu sama lain, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif (Efendi, N., & Sholeh, M.I., 2023). Diskusi, pertemuan, dan proyek kolaboratif dapat menjadi sarana yang efektif untuk membantu guru dalam mengembangkan keterampilan sosial dan kolaboratif, sekaligus memperkaya pengalaman belajar mereka.

Di tengah tantangan ini, peran teknologi sangat penting dalam pengembangan profesionalisme guru (Oviyanti, F., 2013). Dengan memanfaatkan alat dan sumber daya digital, guru dapat mengakses lebih banyak materi pembelajaran, melakukan kolaborasi online dengan rekan-rekan dari berbagai daerah, serta mengembangkan keterampilan digital yang sangat dibutuhkan dalam

pendidikan saat ini. Pendidik yang mahir dalam pemanfaatan teknologi akan berkapasitas untuk menghasilkan suasana pembelajaran yang lebih memikat dan bermakna untuk peserta didik, sambil menggabungkan kemajuan teknologi dalam metodologi pengajaran mereka (Zakiyah, B. Z., & Firdausyiyah, F. 2023).

Implementasi strategi pengembangan profesionalisme guru dalam manajemen pendidikan tentu akan memberikan dampak yang signifikan bagi pelaksanaan pembelajaran. Kualitas pembelajaran dapat meningkat secara substansial (Mailani, I., dkk., 2023). Guru yang memiliki pengetahuan mutakhir, keterampilan pedagogis yang baik, dan kemampuan manajemen kelas yang efektif dapat menciptakan suasana belajar yang menarik, inspiratif, dan berorientasi pada siswa (Meilia, M & Murdiana. M., 2019). Dalam lingkungan seperti ini, siswa akan merasa lebih terlibat dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan pemahaman mereka dan menghasilkan hasil belajar yang lebih baik.

Kepercayaan diri yang dimiliki guru ini akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan, serta memotivasi mereka untuk terus berkembang (Sholeh, M.I., 2023). Pengembangan profesionalisme guru dalam manajemen pendidikan juga berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang professional (Lakampung, H.A., dkk., 2023). Hal ini dapat terwujud ketika semua anggota tim pendidikan ikut terlibat dalam proses pengembangan profesional tersebut. Dengan pendekatan ini, lembaga pendidikan memiliki kemampuan untuk membangun lingkungan yang berpijak pada nilai-nilai kejujuran, kerja sama tim, dan dedikasi pada proses pembelajaran bermutu tinggi. Pengembangan budaya sekolah yang mengedepankan profesionalisme akan menghasilkan efek menguntungkan terhadap keseluruhan

ekosistem pembelajaran, sehingga tercipta kondisi yang mendukung perkembangan dan kemajuan peserta didik yang optimal (Komarudin, T.S., 2023).

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik PAUD. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur (*library research*) dengan melakukan analisis terhadap beragam sumber akademis yang berkaitan, meliputi jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen kebijakan pendidikan, untuk mendapatkan perspektif teoretis mengenai manajemen SDM yang tepat guna dalam menunjang kualitas pendidikan bagi anak usia dini.

METODE PENELITIAN

Investigasi ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan metode studi pustaka (*library research*), yaitu bentuk penelitian yang bersandar pada data sekunder dari beragam sumber literatur yang memiliki relevansi (Rengganis, S & Syihabuddin, S., 2023). Sumber-sumber tersebut mencakup buku, jurnal, artikel ilmiah, serta dokumen-dokumen kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan profesionalisme guru PAUD. Pendekatan kualitatif menjadi pilihan mengingat tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pemahaman yang mendalam terkait konsep, praktik, dan strategi dalam manajemen SDM yang memiliki potensi untuk mendukung pengembangan profesionalisme guru PAUD berdasarkan referensi-referensi yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen SDM di Lembaga PAUD

Menurut Wiyani (2020), pengelolaan sumber daya manusia di lembaga PAUD melibatkan rangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, implementasi, hingga evaluasi tenaga kerja (Nurhasnah, N., dkk., 2024). Hal ini bertujuan agar para pendidik dapat berkontribusi secara optimal bagi kemajuan lembaga PAUD dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Esensi manajemen SDM terletak pada pengoptimalan potensi pendidik dan staf untuk mewujudkan layanan PAUD yang efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 58 Tahun 2009, pendidik PAUD wajib menguasai empat kompetensi utama yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Dalam hal ini, kesempatan pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan menjadi aspek krusial bagi para guru. Sebagaimana diungkapkan oleh Aisyah Ajeng Jayanty (2024), keterbatasan kualifikasi dan pemahaman kompetensi sebagai pendidik dapat mengakibatkan penurunan kualitas lembaga. Oleh karena itu, lembaga perlu berperan aktif sebagai fasilitator dalam proses pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan (Bariyyah, K., dkk., 2023).

Manajemen pendidik yang bermutu di institusi PAUD harus didukung oleh latar belakang akademis dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan profesi (Mukaromah, L., dkk., 2024). Yus (2016) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, proses rekrutmen dan pembinaan pendidik harus dilaksanakan dengan perencanaan yang komprehensif dan sistematis (Amon, L & Harliansyah, H., 2022). Berbagai faktor yang mempengaruhi

kualitas pendidik profesional perlu diselaraskan dengan standar dan persyaratan yang telah ditetapkan.

Dalam dunia pendidikan, sesuai dengan standar yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58, pendidik PAUD merupakan tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam merancang serta menjalankan proses pembelajaran. Mereka juga memiliki tanggung jawab dalam mengevaluasi pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan pengasuhan dan perlindungan terhadap anak usia dini. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 mengenai Standar Pendidikan Anak Usia Dini.

Optimalisasi Layanan PAUD Melalui Kompetensi Guru

PAUD merupakan layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh berbagai organisasi formal maupun nonformal, dengan tujuan mengoptimalkan perkembangan anak baik secara fisik maupun psikologis (Ariyanti, T. 2016). Layanan ini diimplementasikan melalui beberapa jenis lembaga seperti Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Taman Kanak-Kanak (TK), dan Raudhatul Athfal (RA). Dalam pelaksanaannya, penerapan manajemen yang efektif pada setiap tahap proses pembelajaran menjadi sangat esensial (Nurlina, N., dkk., 2023).

Profesionalisme guru PAUD sangat bergantung pada kemampuan mereka mengimplementasikan kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai fundamental yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan seorang pendidik (Arifai, A., 2018). Dengan demikian, kompetensi dapat dipahami sebagai perpaduan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta bagaimana hal tersebut diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas sesuai standar kinerja yang berlaku

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Pasal 28 Ayat 3, guru sebagai fasilitator pembelajaran pada tingkat pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini wajib memiliki empat kompetensi utama: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Keempat aspek kompetensi ini perlu dikembangkan secara terintegrasi dan komprehensif dalam setiap dimensi pelaksanaan tugas guru. Selanjutnya, mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi guru meliputi kompetensi inti yang dapat dikembangkan lebih lanjut sesuai kebutuhan masing-masing satuan pendidikan.

Dalam konteks pengetahuan dan pemahaman yang wajib dimiliki oleh guru PAUD, Magnusson mengidentifikasi beberapa aspek penting, diantaranya sebagai berikut (Evens, M., et.al., 2018)

- a. Pengetahuan terkait orientasi mengajar.
- b. Pengetahuan tentang karakteristik anak.
- c. Pengetahuan tentang kurikulum.
- d. Pengetahuan tentang metodologi pengajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak
- e. Pengetahuan tentang sistem asesmen dan evaluasi
- f. Pengetahuan terkait teknologi.

Sejalan dengan pandangan Maulidia et al. (2020), keterampilan yang wajib dimiliki guru PAUD meliputi kemampuan untuk membangun kedekatan dengan anak, menggunakan tidak hanya komunikasi verbal tetapi juga bahasa tubuh untuk memberikan penguatan pada anak, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka (Ayu, P. E. S., 2019). Soft skill yang perlu dikuasai

oleh guru PAUD meliputi keterampilan komunikasi, manajemen waktu, pemecahan masalah, negosiasi, mendengarkan aktif, dan pengambilan keputusan (Purnomo, P., 2023). Selain itu, soft skill juga mencakup kepercayaan diri, pengembangan diri, dan pemeliharaan diri. Untuk meningkatkan soft skill guru PAUD, penguatan fondasi PAUD sangat krusial, terutama yang berkaitan dengan tumbuh kembang anak, proses belajar anak, serta potensi yang dimiliki anak, yang juga menjadi media utama dalam pendidikan di daerah.

Menurut Peraturan Pemerintah (BNSP) tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi yang dibutuhkan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di berbagai jenjang pendidikan, termasuk pendidikan anak usia dini, mencakup: 1) Kemampuan pedagogis, 2) Kemampuan pribadi, 3) Kemampuan profesional, dan 4) Kemampuan sosial. Merujuk pada Peraturan Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam Pasal 29 ditekankan bahwa seorang pendidik harus memenuhi kompetensi edukatif yang diperlukan serta keterampilan sebagai profesional pendidikan yang kokoh secara intelektual dan emosional, serta memahami tujuan pendidikan secara holistik. Pendidik juga diharuskan memenuhi kualifikasi dan kapabilitas minimum dalam memberikan layanan pendidikan, baik dalam aspek kesehatan fisik maupun mental, sesuai dengan ketentuan dalam Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 29.

Strategi Manajemen SDM

Institusi pendidikan kerap menghadapi tantangan sistemik dalam proses perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, terutama karena perencanaan yang kurang sistematis (Farid, M., dkk., 2025). Kekurangan dalam aspek perencanaan ini sering berakibat pada tidak tersaringnya kandidat yang memenuhi

kualifikasi atau tidak tercapainya sasaran institusional, yang mengakibatkan beban kerja yang seharusnya didistribusikan kepada beberapa individu justru dibebankan pada satu orang saja.

Mengingat peran krusial tenaga pendidik dan kependidikan dalam memajukan institusi pendidikan, strategi rekrutmen yang efektif menjadi sangat esensial (Satria, D., dkk., 2025). Mereka tidak hanya menjadi garda depan dalam mewujudkan keberhasilan sistem pendidikan nasional, tetapi juga menjadi faktor determinan dalam mempertahankan kualitas pendidikan dan reputasi lembaga. Oleh karena itu, pendekatan rekrutmen perlu didesain dengan mempertimbangkan aspek motivasional untuk mendorong partisipasi aktif tenaga pendidik dalam proses kemajuan pendidikan.

Efektivitas proses seleksi dan rekrutmen pendidik sangat bergantung pada implementasi metodologi yang dirumuskan secara cermat (Arfin, A., L., 2022). Hal ini mencakup penyusunan rencana komprehensif, identifikasi sumber rekrutmen yang tepat, penerapan teknik seleksi yang relevan, implementasi sistem penilaian transparan, dan keterlibatan tim seleksi yang berkompeten. Penerapan kode etik guru juga memegang peranan signifikan dalam menjamin profesionalisme dan memastikan pendidik memenuhi standar etika yang ditetapkan (Naibaho, D & Pasaribu, S. G., 2025).

Berbagai hambatan dalam proses seleksi dan rekrutmen dapat diminimalisir melalui perencanaan strategis, proses seleksi yang ketat, dan koordinasi integratif antar pemangku kepentingan (Asikin, H., 2018). Selain itu, pengembangan kapasitas guru harus mendapat prioritas utama. Adaptasi terhadap perkembangan pendidikan, implementasi sistem evaluasi yang adil dan transparan, serta eliminasi praktik diskriminatif merupakan aspek krusial dalam

menciptakan proses seleksi yang inklusif dan efektif (Windasari et al., 2024).

Dalam konteks Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pasal 24 Bab VII mengatur bahwa pendidik PAUD terdiri dari guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda, dengan masing-masing kategori memiliki hak dan tanggung jawab spesifik berdasarkan kualifikasi dan kompetensinya. Namun, realitas di lapangan, khususnya pada jalur pendidikan nonformal, menunjukkan disparitas signifikan terkait latar belakang kualifikasi dan kompetensi guru PAUD. Sejumlah pendidik hanya memiliki pendidikan setingkat dasar atau menengah, sementara pendidik dengan kualifikasi diploma atau sarjana masih terbatas jumlahnya dan seringkali tidak relevan dengan bidang pendidikan anak usia dini (Srihartini, Y., dkk., 2021).

Teridentifikasi pula fenomena dimana sejumlah guru PAUD melaksanakan tugas yang melampaui kewenangannya. Contohnya, pendidik dengan latar belakang pendidikan hanya sampai jenjang SMP telah berperan sebagai guru inti. Hal ini mengindikasikan urgensi upaya memastikan setiap pendidik PAUD menjalankan fungsinya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan mengembangkan kapabilitas dan keterampilan SDM dalam konteks jabatan atau tugas tertentu. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan performa individu dalam pekerjaan yang diemban, sedangkan pengembangan bersifat jangka panjang dan bertujuan mempersiapkan individu untuk posisi masa depan (Amelia F., dkk. 2023)

Pelatihan menjadi komponen vital dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mendukung mereka dalam menjalankan fungsi edukatif secara efektif (Lestari, D. I & Kurnia, H., 2023). Dengan kemajuan teknologi, guru kini memiliki aksesibilitas

lebih tinggi terhadap pelatihan baik secara tatap muka maupun daring melalui platform digital, yang memfasilitasi peningkatan kompetensi secara fleksibel dan berkelanjutan.

Diklat (pendidikan dan pelatihan) merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi peserta dalam periode tertentu (Siregar, A. R., dkk., 2024). Program ini mengintegrasikan elemen pendidikan dan pelatihan yang substantif namun relevan. Tujuan fundamental diklat adalah memperkuat kompetensi individu baik dalam konteks organisasional maupun dalam aktivitas profesional sehari-hari (Saputra, M. A. W., dkk., 2025)

Sayangnya, masih banyak pendidik PAUD yang melaksanakan tugas di luar batas kewenangannya. Salah satu ilustrasi adalah guru PAUD berpendidikan SMP yang telah berperan sebagai guru utama. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya langkah-langkah untuk memastikan guru PAUD memiliki kewenangan yang selaras dengan kualifikasi dan kompetensinya.

Menyikapi kondisi ini, perlu diimplementasikan program Diklat berjenjang dan berkelanjutan untuk guru PAUD, yang mencakup tiga kategori pendidik: guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda. Program ini terdiri dari tiga jenjang: diklat dasar, diklat lanjut, dan diklat mahir. Sebagai komponen integral dari tenaga kependidikan PAUD, penting bagi guru untuk menjadi pribadi berkarakter, kompeten, adaptif, dan kompetitif di era global. Oleh karena itu, pengembangan guru PAUD yang unggul, berintegritas, dan berdaya saing menjadi imperatif untuk merealisasikan visi menciptakan generasi Indonesia yang cerdas, berbudi pekerti, dan siap menghadapi tantangan zaman (Almubarak, M & Mustofa, B., 2025)

Kendala dan Solusi

Beberapa kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM diantaranya sebagai berikut. (Kurniawati, N. B & Pardimin, P., 2021)

- a. Keterbatasan anggaran untuk pengembangan profesional.
- b. Kesulitan mencari tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi.
- c. Beban administratif yang cukup tinggi bagi guru.
- d. Tantangan dalam mengimplementasikan teknologi pembelajaran.

Hal ini dapat diatasi dengan membuka peluang magang bagi mahasiswa pendidikan, menawarkan insentif non-finansial, serta melatih SDM internal yang berpotensi. Beban administratif yang tinggi pada guru juga menjadi hambatan serius, sehingga perlu dilakukan upaya seperti pelimpahan tugas administrasi kepada staf khusus, digitalisasi pelaporan, dan penyederhanaan format laporan.

Terakhir, tantangan dalam implementasi teknologi pembelajaran dapat diatasi melalui pelatihan bertahap, penyediaan perangkat sederhana yang ramah pengguna, serta penguatan dukungan teknis di sekolah. Dengan strategi-strategi tersebut, pengelolaan SDM dapat lebih efektif dan mendukung kualitas pendidikan secara menyeluruh (Astriani, M. M & Alfahnum, M. A., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru PAUD. Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sistem manajerial yang efektif dan berkelanjutan. Manajemen SDM yang baik

meliputi proses rekrutmen, pelatihan, pembinaan, serta evaluasi secara terstruktur dan sistematis.

Dalam praktiknya, berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran pengembangan profesional, kesulitan memperoleh tenaga pendidik yang berkualifikasi, beban administratif yang tinggi, serta tantangan dalam integrasi teknologi pembelajaran masih menjadi hambatan utama. Kendala-kendala tersebut dapat diatasi melalui strategi seperti kolaborasi antarlembaga, pelatihan berbasis komunitas, digitalisasi administrasi, serta peningkatan kompetensi teknologi para guru. Dengan manajemen SDM yang terarah dan dukungan dari semua pihak, maka peningkatan mutu pendidikan anak usia dini dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. M. (2021). Pendidikan moral dan relevansinya dengan pendidikan Islam. *Jurnal Paris Langkis*, 2(1), 57-67.
- AlMubarak, M., & Mustofa, B. (2025). Pendidikan Karakter Kunci Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya Saing di Indonesia Emas 2045. *Journal of Excellence Humanities and Religiosity*, 2(1), 65-77.
- Amelia, F., Rakibah, S., silva Ananda, P., & Rozi, F. (2023). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era digital. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1(4), 72-80.
- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147-162.
- Arfin, A. L. (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan sdm unggul. *Efektor*, 9(2), 272-285.
- Arifai, A. (2018). Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif pendidikan Islam. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 3(1), 27-38.
- Ariyanti, T. (2016). Pentingnya pendidikan anak usia dini bagi tumbuh kembang anak the importance of childhood education for child development. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 50-58.
- Asikin, H. (2018). Manajemen Praktek Kerja Lapangan (PKL) Melalui Kemitraan Dengan Dunia Usaha Dalam Peningkatan Kompetensi Lulusan. *Jurnal Hoaq Teknologi Informasi*, 8(1), 621-639.
- Astriani, M. M., & Alfahnum, M. A. (2020). Peningkatan kompetensi guru PAUD dalam mengembangkan media pembelajaran inovatif. *Jurnal PKM (Pengabdian kepada masyarakat)*, 3(4), 366-371.
- Ayu, P. E. S. (2019). Pentingnya pemahaman bahasa tubuh bagi para guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Purwadita*, 3(2), 29-36.
- Bariyyah, K., Rahayu, F., & Taufiqi, M. M. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 4(1), 534-556.
- Budio, S. B. S. (2019). Strategi manajemen sekolah. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 56-72.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu

- pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Evens, M., Elen, J., Larmuseau, C., & Depaepe, F. (2018). Promoting the development of teacher professional knowledge: Integrating content and pedagogy in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 75, 244-258.
- Fadlilah, A. N. (2020). Strategi menghidupkan motivasi belajar anak usia dini selama pandemi covid-19 melalui publikasi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 373.
- Farid, M., Nugraha, M. S., Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic Educational Institutions. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28-42.
- Komarudin, T. S. (2023). Melampaui Ambisi Pribadi: Mengubah Kepemimpinan dalam Pendidikan dari Agenda yang Didorong oleh Ego. *Kaipi: Kumpulan Artikel Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(1), 1-11.
- Kurniawati, N. B., & Pardimin, P. (2021). Manajemen Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(3), 470-479.
- Lakapung, H. A., Goru, R., Perseveranda, M. E., & Kaluge, A. H. (2023). Dampak Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(5), 808-816.
- Lestari, D. I., & Kurnia, H. (2023). Implementasi model pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di era digital. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 4(3), 205-222.
- Mailani, I., Nazir, M., & Zein, M. U. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 1061-1076.
- Meilia, M., & Murdiana, M. (2019). Pendidik Harus Melek Kompetensi Dalam Menghadapi Pendidikan Abad Ke-21. *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 18(2), 491-517.
- Mukaromah, L., Karimah, A., & Dhaifi, I. (2024). PENINGKATAN KUALITAS STANDART PENDIDIK PAUD DALAM MANAJEMEN LEMBAGA TAMAN KANAK-KANAK. *Atthufulah: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 1-5.
- Naibaho, D., & Pasaribu, S. G. (2025). PERAN KODE ETIK DALAM MEMBENTUK KARAKTER PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(1), 969-979.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367-1376.
- Nurlina, N., Nurdin, D., & Prihatin, E. (2023). Strategi Peningkatan Daya Saing melalui Program Pembelajaran Berbasis Pendidikan Islam. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 6052-6064.

- Oviyanti, F. (2013). Tantangan pengembangan pendidikan keguruan di era global. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 267-282.
- Permanasari, R., Elizah, T., Putri, N., & Fathurrochman, I. (2024). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Staf Pada Lembaga Pendidikan Islam Unit Tipd IAIN Curup. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 13(1), 91-104.
- Purnomo, P. (2023). Keterampilan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Pembelajaran Digital Berbasis Daring. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 214-222.
- Rengganis, S., & Syihabuddin, S. (2023). Pragmatisme John Dewey dan Korelasinya Dengan Anekdote. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 513-524.
- Saputra, M. A. W., Nur, M. D. M., Syahid, A., & Ismail, M. J. (2025). Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan: Studi pada Madrasah Aliyah di Indonesia. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 13-22.
- Satria, D., Kusasih, I. H., & Gusmaneli, G. (2025). Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia Saat Ini: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(2), 292-309.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234.
- Siregar, A. R., Dermawan, M. M., Habib, F., & Nasution, A. F. (2024). Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2(1), 90-95.
- Siswadi, G. A. (2024). IMPLIKASI MOTIVASI BELAJAR SISWA TERHADAP MATA PELAJARAN AGAMA HINDU DI TENGAH HEGEMONI BUDAYA INDUSTRI DI SMAN 8 DENPASAR. *Widya Aksara: Jurnal Agama Hindu*, 29(2), 156-177.
- Srihartini, Y., Wasliman, I., Iriantara, Y., & Sauri, R. S. (2021). Kebijakan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Kabupaten Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 251-267.
- Widyanto, N., Suharman, S., & Sudadi, S. (2023). Supervisi Pendidikan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru SD Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(2), 137-148.
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 12-12.
- Zakiah, B. Z., & Firdausyiyah, F. (2023). Model Pembelajaran Edutainment Melalui Media Gambar 3 Dimensi dalam Mengembangkan Konten Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Curahdami Bondowoso. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 2785-2794.