

JMPIS:
JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN
ILMU SOSIAL

<https://dinastirev.org/JMPIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Manajemen Tenaga Pendidik Anak Usia Dini di KB-TK *Bethany School Salatiga*

Natasya Christie Jasmine Rumbayan^{1*}, Elisabeth Lanny Wijayaningsih²

¹Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, 272021004@student.uksw.edu

²Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, lanny.wijaya@uksw.edu

*Corresponding Author: 272021004@student.uksw.edu

Abstract: *This study aims to determine the educator management implemented by KB-TK Bethany School Salatiga in improving the competence of educators who are not graduates of the Bachelor of Early Childhood Teacher Education (S1 PGPAUD). Using a qualitative approach, data were obtained through interviews, observations, and documentation of the principal and 11 educators. The study revealed that the school implemented a management strategy that included strict recruitment and selection, tiered training, provision of linear study scholarship, and collaborative work culture. These strategies contributed to improving the pedagogical, personality, social, and professional competence of educators. Although not all educators have the appropriate academic qualifications, the support of school management is able to encourage the creation of professional educators according to early childhood education standards in Indonesia.*

Keywords: *Educator Management, Early Childhood Educator Competence, KB-TK Bethany School*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik yang diterapkan oleh KB-TK *Bethany School Salatiga* dalam meningkatkan kompetensi pendidik yang bukan lulusan S1 PGPAUD. Menggunakan pendekatan kualitatif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah dan 11 tenaga pendidik. Penelitian mengungkapkan bahwa sekolah menerapkan strategi manajemen yang meliputi rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan berjenjang, pemberian beasiswa studi linear, serta budaya kerja yang kolaboratif. Strategi tersebut berkontribusi pada peningkatan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional para pendidik. Meskipun tidak seluruh pendidik memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, dukungan manajemen sekolah mampu mendorong terciptanya pendidik yang profesional sesuai standar pendidikan anak usia dini di Indonesia.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Kompetensi Tenaga Pendidik PAUD, KB-TK *Bethany School Salatiga*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, pendidikan tidak dapat diabaikan karena pendidikan adalah aspek penting dalam kehidupan manusia, dimana pendidikan menurut (Arifudin, 2022; Santika et al., 2023) adalah kebutuhan manusia seumur hidup termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan. Lewat pendidikan, banyak sekali hal yang dapat ditemukan dan dikembangkan. Di Indonesia, terdapat berbagai tingkat pendidikan, diantaranya: Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar (SD), Pendidikan Menengah (SMP & SMA/K), bahkan Pendidikan Tinggi. Dari berbagai tingkat pendidikan di Indonesia, pendidikan anak perlu dijadikan fokus oleh pemerintah sebab ini adalah fondasi awal yang penting bagi anak-anak, dimana melalui pendidikan anak usia dini mereka dapat mengembangkan kemampuan motorik, bahasa, sosial, serta kognitif. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia No. 146 Tahun 2014 mengungkapkan, pendidikan anak usia dini adalah rangkaian kegiatan pembinaan anak dari lahir hingga lima tahun dengan memberikan rangsangan yang mendidik untuk mendukung perkembangan fisik dan mental anak agar mereka siap melanjutkan ke tingkat pendidikan berikutnya (Anggraini & Mawaddah, 2021). Berdasarkan pernyataan tersebut, pendidikan anak usia dini merupakan proses penting dari pendidikan yang tidak boleh dibiarkan karena melalui tahap ini, perkembangan dan keberhasilan anak akan sangat dipengaruhi.

Seiring perkembangan zaman, terdapat peningkatan jumlah lembaga sekolah PAUD yang didirikan oleh pemerintah ataupun non pemerintah. Dalam proses pendirian lembaga pendidikan, manajemen pendidikan dalam lembaga sangat penting untuk diterapkan agar program dan perencanaan yang telah disusun dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Manajemen berasal dari istilah *to manage* yang merujuk pada proses pengelolaan, kepemimpinan, atau pengarahan. Menurut (Hamalik 2006:16; Marzuki, 2022) manajemen merupakan proses sosial yang melibatkan seluruh usaha manusia, dibantu oleh orang lain dan sumber daya lainnya, dengan memanfaatkan metode yang tepat dan ampuh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pendapat (Rahmalia & Agustina, 2025), manajemen dapat dikatakan sebagai suatu usaha untuk merumuskan perencanaan, mengatur, mengendalikan dan memimpin berbagai kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Selain itu, manajemen juga menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diberikan sebelumnya. Dari pernyataan terkait manajemen, dapat dimengerti bahwa manajemen adalah proses terpadu yang melibatkan rencana, organisasi, arahan, dan pengendalian berbagai kegiatan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal, dengan tujuan untuk mencapai harapan yang telah ditentukan secara tepat dan ampuh.

Manajemen memegang peranan penting dalam sebuah lembaga pendidikan anak usia dini karena keberhasilan suatu lembaga erat kaitannya dengan manajemen yang baik. Menurut (Aisah et al., 2018; Jannah, F et al., 2024) manajemen PAUD merupakan sebuah usaha dalam mengatur lembaga sekolah dalam menyelenggarakan layanan PAUD yang berbeda dengan lembaga sekolah lainnya. Pedoman manajemen lembaga pendidikan adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini yang membahas sejumlah aspek penting administrasi pendidikan, termasuk Standar Tingkat Capaian Perkembangan Anak Usia Dini (Cahyani et al., 2023). Pada dasarnya, fungsi manajemen pada anak usia dini ialah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Selanjutnya, komponen dalam manajemen pendidikan yang harus ada pada lembaga pendidikan adalah manajemen kurikulum, kesiswaan, tenaga pendidik, keuangan, sarana prasarana, dan Masyarakat/stakeholder (Alimni & Juliadi, 2024).

Dalam penelitian ini, penulis ingin memfokuskan penelitian manajemen tenaga pendidik di lembaga pendidikan anak usia dini terkhususnya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang bukan lulusan S1 PGPAUD. Manajemen yang terorganisir atau terencana adalah faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga

pendidik (Manora et al., 2024). Tenaga pendidik adalah individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu sesuai dengan bidangnya, serta berperan aktif dalam pelaksanaan pendidikan guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang dapat diandalkan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta memberikan bimbingan, pelatihan, perawatan, dan perlindungan keamanan. Kualitas tenaga pendidik suatu bagian yang penting dari lembaga pendidikan sehingga menjadi faktor utama keberhasilan pendidikan anak usai dini, karena tenaga pendidik yang berkualitas dapat menciptakan pendidikan yang lebih bermutu dan lebih baik untuk menghasilkan peserta didik yang berkompeten. Tenaga pendidik yang kompeten akan sangat mampu memberikan suasana belajar yang menarik, memahami anak secara mendalam, dan mengelola kelas dengan baik, agar proses belajar yang ada dapat berjalan optimal sesuai tahap perkembangan usia anak (Sari, D., 2018). Idealnya, tenaga pendidik anak usia dini memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, seperti lulusan program studi pendidikan guru pendidikan anak usia dini (S1-PGPAUD). Akan tetapi, kenyataannya masih banyak tenaga pendidik yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal dibidang ini. Menurut (Pebriannti, W, 2024) banyak tenaga pendidik tidak memiliki latar belakang akademis yang berhubungan dengan PAUD, akibatnya masih ada yang belum menguasai ilmu serta keterampilan yang diperlukan untuk mengajar anak-anak usia dini. Perlu adanya peningkatan kompetensi tenaga pendidik anak usia dini secara konstektual sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah yang mengatur syarat menjadi guru yang profesional (Nazidah, M. D. P, 2022). Untuk meningkatkan profesional tenaga pendidik dapat melalui pelatihan dan pendidikan, wokshop atau seminar professional, serta belajar bersama dengan tenaga pendidikan yang professional (Az-Zahra & Zurhafizah, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik yang diterapkan oleh KB-TK Bethany School Salatiga dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang bukan lulusan S1 PGPAUD. Penelitian ini dilakukan di KB-TK Bethany School Salatiga, karena lembaga ini relevan dengan fokus penelitian. Mayoritas tenaga pendidik di lembaga ini bukan merupakan lulusan S1 PGPAUD. Namun melalui manajemen yang terorganisir, sekolah mampu menciptakan tenaga pendidik yang berkompeten dalam pendidikan anak usia dini. Situasi ini sangat menarik untuk diteliti karena dapat memberikan gambaran untuk lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang bukan merupakan lulusan S1 PGPAUD.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kualitatif. Menurut Creswell, penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian pendidikan dimana peneliti mengandalkan pendapat partisipan atau informan (Safarudin, R et al., 2023). Terdapat tiga karakteristik utama yang dilakukan peneliti dalam teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Kaharuddin, 2021). Kajian ini dirangkum dalam sebuah tulisan singkat untuk menyajikan pandangan yang lebih rinci terkait masalah yang dibahas dalam penelitian.

Subjek amatan dalam penelitian ini adalah KB-TK Bethany School Salatiga, serta dalam penelitian ini melibatkan kepala sekolah dan 11 tenaga pendidik sebagai narasumber. Narasumber dipilih berdasarkan relevansi dengan fokus penelitian. Kepala sekolah dipilih karena memiliki peran dalam manajemen tenaga pendidik, sedangkan tenaga pendidik dipilih karena terlibat langsung dalam pembelajaran.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara yang langsung ditanyakan kepada para narasumber secara langsung melalui teknik wawancara mendalam, observasi yang

dilakukan dengan mengamati cara mengajar tenaga pendidik, serta dokumentasi. Alat pengumpulan data berupa pedoman wawancara dan observasi. Ketiga metode ini biasa digunakan secara bersamaan guna meningkatkan keakuratan dan konsistensi data dalam penelitian kualitatif (Putri & Murhayati, 2025).

Proses analisis data dilakukan melalui metode Miles & Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta verifikasi atau penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk menjamin keabsahan data menggunakan triangulasi teknik, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan berbagai cara untuk memeriksa dan memastikan kredibilitas data, serta triangulasi sumber yang menggunakan pengumpulan data dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik yang sama untuk memeriksa dan memastikan kredibilitas data (Ule et al., 2023).

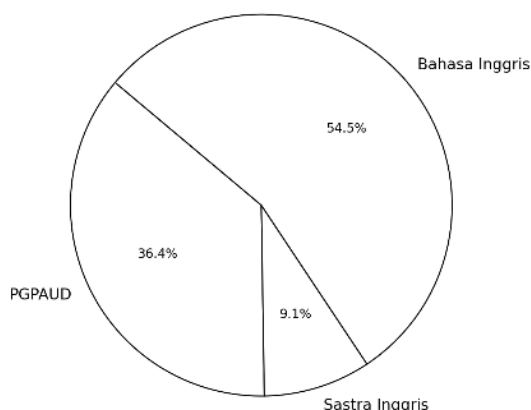
HASIL DAN PEMBAHASAN

Lewat hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, peneliti akan membagi pembahasan dengan beberapa kategori. Dalam pembahasan ini, nama-nama yang digunakan bukanlah nama yang sebenarnya, namun memakai nama samaran sehingga tetap menjaga kerahasiaan dan privasi partisipan.

Rekrutmen, Kualifikasi, dan Profil Tenaga Pendidik di KB-TK Bethany School

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, langkah awal dalam sistem rekrutmen dan seleksi di KB-TK Bethany School adalah melakukan analisis kebutuhan guru. Analisis tersebut bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik di KB-TK Bethany School. Setelah langkah tersebut, yayasan memposting penguuman lowongan pekerjaan di media sosial. Tahap pertama yang dilakukan setelah pelamar datang adalah wawancara oleh yayasan dan kepala sekolah. Pelamar yang lolos wawancara akan melanjutkan ke tahap *micro teaching*. Hasil dari *micro teaching* akan menentukan langkah berikutnya, yaitu tahap observasi selama tiga bulan. Setelah proses observasi, calon tenaga pendidik akan menandatangani kontrak selama dua tahun, dan akan dilakukan evaluasi serta penilaian ulang dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi tersebut akan terus berlangsung hingga status pegawai tetap dapat ditetapkan. Dalam keputusan akhir proses rekrutmen, kepala sekolah terlibat 75% penilaian. Untuk menilai kompetensi non-akademik calon pelamar, sekolah juga melihat rekomendasi, riwayat pengalaman, serta pertanyaan studi kasus.

Lewat wawancara bersama kepala sekolah, kualifikasi untuk menjadi tenaga pendidik di KB-TK Bethany School adalah S1 Pendidikan Anak Usia Dini, S1 Psikologi, dan S1 Pendidikan Bahasa Inggris. Alasan menerima latar belakang pendidikan bahasa Inggris, karena KB-TK Bethany School memiliki bahasa pengantar bahasa Inggris.



Gambar 1. Diagram Latar Belakang Tenaga Pendidik

Dari hasil wawancara mendalam dengan tenaga pendidik (guru) di KB-TK Bethany

School, terungkap bahwa hanya sedikit tenaga pendidik yang mempunyai pendidikan yang linear atau relevan dengan bidang pendidikan anak usia dini. Beberapa pengajar lainnya berasal dari latar belakang S1 pendidikan bahasa Inggris dan S1 sastra Inggris. Ketidaksesuaian ini tentunya menjadi tantangan tersendiri dalam upaya memenuhi standar kompetensi yang dibuat dalam Permendikbud No 137 Tahun 2014 tentang standar nasional PAUD. Selanjutnya (Aqylah & Jarkawi, 2022; Janna, W et al., 2023) mengungkapkan bahwa, seorang pendidik yang profesional mesti memenuhi syarat kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, dan kondisi kesehatan jasmani serta rohani. Kualifikasi seorang tenaga pendidik bisa dilihat sebagai profesi yang memerlukan keterampilan yang baik (Ratnawati, S, 2020). Namun, kondisi tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kualitas pengajaran. Tenaga pengajar yang tidak berlinear dalam pendidikan anak usia dini ini memiliki latar belakang mengajar selama lebih dari lima tahun dan sangat tertarik untuk mendalami bidang PAUD. Seperti yang dikatakan oleh Guru K, “saya awalnya tidak tertarik menjadi guru PAUD, namun seiring berjalannya waktu saya menyenangkannya karena semakin saya pelajari, semakin saya tertarik dengan tumbuh kembang anak”. Guru C juga mengungkapkan “melihat anak-anak mencoba sesuatu dan berhasil itu adalah hal yang sangat membanggakan”. Dorongan batin inilah yang menjadi fondasi awal terbentuknya semangat profesionalisme, meskipun tanpa latar belakang akademik yang sesuai secara langsung.

Strategi Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik

KB-TK Bethany School menunjukkan dedikasi yang tinggi dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidik yang tidak memiliki linear pendidikan di bidang pendidikan guru pendidikan anak usia dini (PG-PAUD). Manajemen menerapkan strategi yang bukan hanya berpusat dalam aspek administratif, melainkan pada pengembangan individu secara menyeluruh, yang tercermin melalui berbagai bentuk dukungan seperti pelatihan, *workshop*, dan peluang pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang ada. Mengembangkan kompetensi tenaga pendidik adalah hal yang krusial karena pendidik memiliki peran atau posisi penting dalam menciptakan fondasi awal pertumbuhan dan perkembangan anak. Kemampuan kognitif anak-anak dapat ditingkatkan melalui upaya yang konsisten dari tenaga pendidik, yang sangat penting memberi mereka pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang optimalisasi perkembangan mereka maksimal (Hasan et al., 2023; Erika, R et al., 2024)

Lewat wawancara yang dilakukan, para pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seperti yang disampaikan oleh Guru E, bahwa ia mengikuti pelatihan mendongeng, *workshop* bedah buku, dan pelatihan meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan menangani anak. Guru B juga menyampaikan bahwa ia pernah mengikuti *workshop* mendidik anak secara iman kristiani, dan itu adalah pengalaman berharga yang pernah ada. Selanjutnya, Guru D mengungkapkan bahwa ia banyak mengikuti pelatihan yang mendukung kemampuan mengajar, *workshop* cipta tari yang menjadi modal guru agar bisa menciptakan tari kreasi untuk anak-anak. Selain itu, ada Guru K yang mengikuti *workshop* mengenali anak berkebutuhan khusus, dan juga Guru F, G, dan J sebagai guru penggerak. Pelatihan-pelatihan ini diselenggarakan oleh sekolah sendiri maupun melalui kolaborasi dengan organisasi profesional luar yang memiliki keahlian dalam PAUD. Dukungan seperti pelatihan atau *workshop* kepada tenaga pendidik ini adalah suatu strategi manajemen tenaga pendidik yang memadai dapat benar-benar meningkatkan kualitas tenaga pendidik (Nasional et al., 2015; Iqomah, R et al., 2024). Pelatihan ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup aspek reflektif, yang memberi guru kesempatan untuk menilai metode pengajaran mereka, berdiskusi dengan rekan sejawat, dan melakukan simulasi pengajaran secara aktif. Pelatihan ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup aspek reflektif, yang memberi guru kesempatan untuk menilai metode pengajaran mereka, berdiskusi dengan

rekan sejawat, dan melakukan simulasi pengajaran secara aktif. Dalam (Adriana, J et al., 2018) menunjukkan bahwa kinerja guru yang telah mengikuti pelatihan lebih baik dari pada guru yang belum pernah mengikuti pelatihan. Ini menunjukkan bahwa para tenaga pendidik sangat membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, apalagi tenaga pendidik bukan S1 PGPAUD.

Di samping pelatihan, tenaga pendidik di KB-TK Bethany School juga aktif bergabung dan berpartisipasi dalam organisasi dan kegiatan seperti IGTKI, HIMPAUDI, PKG, serta organisasi lainnya. Guru H menyatakan bahwa sekolah tidak hanya mendorong untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi juga memberikan dukungan dalam bentuk izin, dana, dan moral. Selain itu, salah satu keunggulan yang mencolok dari sekolah ini adalah adanya dukungan beasiswa untuk pendidikan lanjutan. KB-TK Bethany School memahami bahwa latar belakang pendidikan para tenaga pendidik sangat berperan dalam pelaksanaan kurikulum PAUD yang komprehensif dan sesuai dengan standar nasional. Dengan demikian, sekolah secara jelas dan inisiatif memberikan beasiswa kepada para pendidik yang berkomitmen untuk melanjutkan studi secara linear, yaitu S1 PGPAUD. Guru F menyebutkan bahwa sekolah menyediakan bantuan finansial sebesar 50%. Strategi ini selaras dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, yang mengharuskan tenaga pendidik memiliki latar belakang D-IV atau sarjana di bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi (Permendikbud, 2014). Ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya terpaku pada kompetensi guru, namun juga berperan dalam menyediakan fasilitas yang mendukung pencapaian kompetensi tersebut. Para guru yang diwawancarai mengungkapkan bahwa meskipun awalnya mereka merasa kurang percaya diri, mereka tetap mendapatkan dukungan dan motivasi untuk terus belajar serta sangat terbantu dalam melanjutkan pendidikan dan pengembangan diri, karena penilaian dari pihak sekolah tidak hanya berdasarkan gelar terakhir, tetapi juga dari keinginan dan semangat mereka untuk maju, sesuai arahan dari kepala sekolah dan pengalaman dari yang lebih berpengalaman. Hal ini berkaitan dengan yang disampaikan (Shofa et al., 2023) bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi kualifikasi guru serta meningkatkan kompetensi ialah meningkatkan pendidikan agar linear, ikut terlibat dalam kegiatan atau komunitas guru, mengikuti pelatihan, terlibat dalam program profesional, dan hal lainnya untuk kualitas tenaga pendidik yang lebih baik.

Selain itu, memperkuat budaya belajar dalam komunitas sekolah juga merupakan strategi yang sangat penting. Pengelolaan sekolah secara aktif berupaya membangun suasana kerja yang mendukung kolaborasi, pertukaran informasi, dan proses belajar di kalangan pendidik. Salah satu contoh nyata adalah pelaksanaan pertemuan rutin yang melibatkan guru untuk saling tukar pikiran, ide pembelajaran, dan dalam kegiatan mengajar.

Dampak Strategis: Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Strategi manajemen yang digunakan oleh KB-TK Bethany School berhasil meningkatkan kemampuan guru secara signifikan, terutama bagi yang sebelumnya tidak memiliki pendidikan formal di bidang pendidikan anak usia dini. Karena, (Adbillah & Nirwana, 2023) seorang pendidik yang berkualitas diharuskan untuk mempunyai kompetensi yang memadai dalam bidang pengajaran. Pelatihan dan workshop yang diikuti, didukung oleh lembaga yang solid, dapat membantu pendidik mengembangkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Kompetensi secara esensial adalah kemampuan dan kecakapan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Yuslam, et al., 2017).

1. Kompetensi Pedagogik

Hasil observasi menunjukkan bahwa seluruh guru telah memenuhi indikator kompetensi pedagogik. Mereka mampu menyampaikan materi sesuai dengan tahap perkembangan anak, menggunakan berbagai metode bermain, dan menciptakan suasana kelas yang nyaman serta menyenangkan. Mereka juga memberikan umpan balik yang membangun secara positif dan menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik masing-masing anak. Dari wawancara, Guru J mengungkapkan bahwa “saat mengajar saya menempatkan diri sebagai fasilitator dan melibatkan siswa secara langsung, dengan menggali hal apa yang paling diminati dan ingin dipelajari”. Selain itu, Guru C juga menyampaikan bahwa guru mengaplikasikan pendekatan personal guna membantu anak yang kesulitan dalam belajar atau berinteraksi.

2. Kompetensi Kepribadian

Hasil observasi menunjukan bahwa para pendidik di KB-TK Bethany School bersikap sabar dan penuh kasih sayang kepada anak-anak, konsisten dalam memberi teladan, menunjukkan semangat dan motivasi yang tinggi selama proses pembelajaran, serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang ada. Guru E menyampaikan bahwa nilai-nilai kekristenan, terutama kasih, adalah landasan utama dalam mendidik anak usia dini. Para pendidik berupaya mempertahankan semangat dan ketekunan dengan selalu berpikir positif setiap hari serta menyelesaikan masalah harian secara bijaksana. Pengembangan kepribadian pendidik difasilitasi oleh manajemen sekolah dengan memberikan teladan yang baik, motivasi, dan suasana kerja yang kondusif.

3. Kompetensi Sosial

Selama observasi, para pendidik menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, berinteraksi secara harmonis dengan rekan kerja, serta menerima saran atau bantuan dari kepala sekolah atau pendidik lainnya. Guru-guru dalam wawancara menyatakan bahwa suasana kerja di KB-TK Bethany School sangat positif, dengan saling membantu antar sesama pendidik dan kesempatan untuk berbagi pengalaman. Guru B menyatakan bahwa para pendidik kerap berbagi pengalaman mengenai masalah anak-anak di kelas dan sering memberikan saran untuk menyelesaikannya. Guru I juga mengungkapkan bahwa para pendidik sering melakukan diskusi dan saling memberi umpan balik untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Selain berinteraksi dengan sesama pendidik, Guru J menyampaikan bahwa para guru secara konsisten melakukan komunikasi terbuka dan rutin dengan orang tua siswa. Menurut Guru H, komunikasi dengan orang tua sering dilakukan melalui *WhatsApp Group* atau secara pribadi, pertemuan *parenting*, dan lewat *Student Progress Report*. Strategi ini memperlihatkan bahwa komunikasi yang efektif dan kolaborasi sangat penting untuk memperkuat kemampuan sosial guru PAUD.

4. Kompetensi Profesional

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa para guru memahami materi pengajaran sesuai tema belajar, merancang alat bantu ajar, mengikuti pedoman kurikulum yang berlaku dengan penyesuaian terhadap kebutuhan siswa, serta menunjukkan niat untuk belajar dan berkembang melalui pelatihan dan inovasi. Wawancara menunjukkan bahwa sekolah mendukung pengembangan kompetensi guru dengan memberikan beasiswa agar pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan secara linear, memfasilitasi pelatihan yang sesuai bagi pendidik, serta membantu pendidik dalam pengembangan media pembelajaran. Strategi ini berperan penting dalam memperkuat pengembangan profesional guru.

KESIMPULAN

Manajemen tenaga pendidik di KB-TK Bethany School Salatiga dilakukan secara terorganisir dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidik anak usia dini, khususnya untuk tenaga pendidik yang belum memiliki kualifikasi pendidikan anak usia dini yang linear.

Strategi tersebut mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan serta workshop berjenjang, pemberian beasiswa sebagai dukungan pendidikan, dan penguatan dukungan budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah.

Manajemen yang dilakukan dapat memperkuat empat bidang kompetensi utama pendidik PAUD: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pendidik dapat merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini, memperlihatkan sikap dan perilaku sebagai teladan, membangun komunikasi yang harmonis dengan berbagai pihak, serta memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Ini menegaskan bahwa melalui manajemen yang tepat, keterbatasan latar belakang akademik bisa diatasi dengan pembinaan yang berkelanjutan dan penuh dukungan. Manajemen yang dilakukan KB-TK Bethany School Salatiga berhasil mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan sesuai dengan standar pendidikan anak usia dini di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, KB-TK Bethany School diharapkan tidak hanya mempertahankan strategi manajemen tenaga pendidik yang sudah terbukti berhasil, namun juga dapat mengoptimalkan kolaborasi dengan HIMPAUDI atau lembaga lainnya untuk pelatihan berbasis kebutuhan guru yang relevan serta memperkuat sistem penghargaan dan apresiasi yang lebih kepada tenaga pendidik yang ada. Penelitian ini terbatas pada satu studi kasus, sehingga untuk penelitian berikutnya dapat dilakukan studi komparatif lintas lembaga PAUD guna memperkaya pemahaman tentang strategi manajemen tenaga pendidik.

REFERENSI

- Abdillah, R & Nirwana, E. S. (2023). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru AUD Non Linear Terhadap Proses Pembelajaran Pada TK/RA di Kelurahan Fajar Baru Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Jendela Bunda*, 10(2), 1-13. Doi: <https://doi.org/10.32534/jjb.v10i2.3584>
- Andriana, A., Sumarsih., & D, D.(2018). Kinerja Guru PAUD Ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(1), 18-13.
- Alimni & Juliad, Y. (2024). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di Ra Ja'far Al-Amin Bengkulu Selatan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan*, 4(2), 178-185.
- Anggarini, E. S & Mawaddah, U. (2021). Pengelolaan Manajemen Pendidikan di RA Al Mu'min, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan. *Jurnal Usia Dini*, 7(2), 81-89.
- Az-Zahra, R. T & Nurhafizah, N. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik PAUD. *Thufuli: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 6(2), 37-48.
- Cahyani, F. I., Ahmad, N. S., & Setiawan. E. (2023). Manajemen Pendidikan Pada Anak Usia Dini di TK DWP Balonggabus Kabupaten Sidoarjo. *Preschool: Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 74-82. Doi: <https://doi.org/10.18860/pres.v4i2.16333>
- Erika, R., Asri, Y. N., & Luthfiah, N. A. (2024). Kompetensi Guru PAUD dan Dampaknya terhadap Perkembangan Anak Usia Dini. *al-muhadzab: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 32-44.
- Iqomah, R., Safitri, B., & Saripah, I. M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(1), 75-80.
- Jannah, F., Hotimah, N., Maisuri, D. E., & Apriana, D. (2024). Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Implementasi Manajemen Pendidikan. *Al Tahdzib: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 3(2), 17-26. Doi: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v3i1.224>

- Jannah, W., Holis, K., Kholidi, M., & Baitiyah. (2023). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru PAUD Non-Linear dalam Pembelajaran. *JurnalSmart Paud*, 6(2), 72-81. Doi: <http://dx.doi.org/10.36709/jspaud.v6i2.65>
- Kaharudin. (2021). Kualitatif: Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, IX(1), 1-8.
- Manora, H., Safitri, M., Janna, M., Lestari, A., Albar, E., Mahkota, S., & Aulia, F. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam di SD Negeri Beliti Jaya. *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 135-149. Doi: <https://doi.org/10.37092/uluan.v1i2.580>
- Marzuki. (2022). Penyelenggaraan Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Siloam Kids Desa Ulak Muid Kecamatan Tanah Pinoh Barat. *Edumedia: Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 7-21.
- Nazidah, Mila. D. P. (2022). Problematika Linieritas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 2043-2051. Doi: <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1373>
- Pebriannti, W. (2024). Pengembangan Kompetensi Guru Paud dalam Proses Pembelajaran Anak Usia Dini. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 3(2), 81-87. Doi: <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i2.1477>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.
- Putri, H. J & Murhayati, S. (2025). Metode Pengumpulan Data Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 13074-13086. Doi: <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.27063>
- Rahmalia, D & Agustina. (2025). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Akreditasi di PAUD Salsabila Kota Padang Panjang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 2024-2031.
- Ratnawati, S. (2020). Problematika Linieritas Pendidikan Guru Anak Usia Dini (Studi Kasus di Kelompok Bermain Islam Terpadu (KBIT) Al-Ihsaniya Desa Bangun Gali Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal). *Jurnal Pelangi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(2), 182-197. Doi: <https://doi.org/10.52266/pelangi.v2i2.581>
- Safarudin, R., Zulfamanna., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2).
- Santika, T., Rahmawati, A. N., Hassya, S. W., Alimanda, S. A., & Ageng, R. (2023). Pola Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Plamboyan Edu (JPE)*, 1(1), 27-36.
- Sari, Degista. (2018). Perbedaan Kompetensi Guru PAUD yang Berpendidikan S1 PAUD dengan S1 Non PAUD di TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kotamadya Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan PAUD*, 3(1), 20-26.
- Shofa, G. Z., Nurlaila, S., & Atikah, C. (2023). Inovasi dan Permasalahan Pendidikan (Kualifikasi Guru Belum Optimal). *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 5(1), 120-126. Doi: <https://doi.org/10.35473/ijec.v5i1.2079>
- Ule, M. Y., Kusumaningtyas, L. E., & Widyaningrum, R. (2023). Studi Analisis Kemampuan Membaca dan Menulis Peserta Didik Kelas II. *Widya Wacana: Jurnal Ilmiah*, 18(1), 1-8. Doi: <https://doi.org/10.33061/jww.v18i1>
- Yuslam., Setiani. R. E., & Sari, A. K. (2017). Studi Tentang Kompetensi Guru PAUD Bersertifikasi Akademik Sarjana PG-PAUD dan Non PG-PAUD di PAUD Istiqomah Sambas Purbalingga. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 3(2), 151-168. Doi: <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2017.32-04>