

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU TK DALAM PERSPEKTIF ADMINISTRASI PENDIDIKAN: STUDI LITERATUR**

Dewi Tsalitsul Hamidah<sup>1</sup>, Lia Mulyanengsih<sup>2</sup>, Suklani<sup>3</sup>

<sup>123</sup>JIN SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

[<sup>1</sup>tsalitsul21@gmail.com](mailto:tsalitsul21@gmail.com), [<sup>2</sup>liakng034@gmail.com](mailto:liakng034@gmail.com). [<sup>3</sup>suklani@syekhnurjati.ac.id](mailto:suklani@syekhnurjati.ac.id).

### **ABSTRACT**

*This research aims to describe the concept of Human Resources (HR) management for Kindergarten (TK) teachers from an educational administration perspective and to identify strategies for strengthening HR quality based on a review of the latest literature. The method used is a literature study, analyzing journal articles, books, and official reports published between 2019 and 2024. The research results indicate that the HR management for Kindergarten teachers encompasses the processes of recruitment, selection, placement, professional development, performance appraisal, and welfare improvement. The biggest challenges include uneven teacher competence, minimal training, and weak academic supervision. This research recommends HR improvement strategies through continuous training, constructive academic supervision, objective performance appraisal, and strengthening teacher welfare.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Kindergarten Teacher, Educational Administration*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) guru Taman Kanak-Kanak (TK) dalam perspektif administrasi pendidikan serta mengidentifikasi strategi penguatan mutu SDM berdasarkan kajian pustaka terbaru. Metode yang digunakan adalah studi literature dengan menganalisis artikel jurnal, buku, dan laporan resmi yang terbit antara tahun 2019-2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM guru TK mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan professional, penilaian kinerja, dan peningkatan kesejahteraan. Tantangan terbesar meliputi kompetensi guru yang belum merata, minimnya pelatihan, dan lemahnya supervise akademik. Penelitian ini merekomendasikan strategi peningkatan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, supervise akademik konstruktif, penilaian kinerja objektif, dan penguatan kesejahteraan guru.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, guru TK, Administrasi Pendidikan

## A. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), khususnya jenjang Taman Kanak-kanak (TK), merupakan fondasi penting dalam membentuk perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik anak. Pada tahap usia dini, anak berada pada masa keemasan (golden age), yaitu periode dimana perkembangan otak berlangsung sangat pesat dan pengalaman belajar memiliki pengaruh jangka panjang terhadap kepribadian dan kemampuan akademik anak dimasa depan. Karena itu, kualitas pendidikan di TK tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi terutama oleh kualitas guru sebagai ujung tombak implementasi proses pembelajaran.

Dalam konteks administrasi pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) guru TK menjadi aspek strategis karena guru memiliki peran multidimensi: sebagai pendidik, sekaligus teladan bagi peserta didik. Guru TK menghadapi tantangan yang berbeda dari jenjang pendidikan lainnya karena mereka berinteraksi

dengan anak-anak pada usia dasar, yang membutuhkan pendekatan pembelajaran yang ramah anak, berbasis bermain, dan menekankan perkembangan karakter. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM guru TK harus dilakukan secara professional, sistematis, dan berkelanjutan.

Perkembangan pendidikan saat ini menunjukkan bahwa kualitas guru TK di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa masih banyak guru TK yang belum memenuhi standard kompetensi professional, pedagogic, sosial, dan kepribadian yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, pelatihan berkelanjutan, program supervise akademik, serta evaluasi kinerja guru seringkali belum berjalan optimal. Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran dan kesiapan anak dalam memasuki jenjang pendidikan dasar.

Sementara itu, perkembangan kebijakan pendidikan nasional seperti kurikulum merdeka menuntut guru PAUD dan TK untuk lebih kreatif, reflektif, dan mampu merancang

pembelajaran yang memperhatikan kebutuhan belajar anak yang beragam. Guru dituntut mampu melakukan asesmen autentik, menyusun rencana pembelajaran yang kontekstual, serta melaksanakan strategi pembelajaran bebas bermain yang bermakna (meaningful play). Jika manajemen SDM guru tidak baik, maka implementasi kebijakan tersebut akan sulit terlaksana.

Dari perspektif administrasi pendidikan, manajemen SDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, pemberian motivasi, supervise, hingga penilaian kinerja guru. Pada lembaga TK yang umumnya berdiri dalam skala kecil dan memiliki keterbatasan anggaran, kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen menjadi faktor kunci keberhasilan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab meningkatkan kompetensi dan etos kerja guru.

Selain itu, perkembangan teknologi dan media sosial memberikan tantangan sekaligus

peluang bagi manajemen SDM guru TK. Di satu sisi, guru dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran maupun komunikasi dengan orang tua. Di sisi lain, media sosial juga menjadi ruang public yang memengaruhi citra sekolah. Dengan demikian, pengiatan SDM guru yang melek teknologi menjadi kebutuhan penting.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji konsep manajemen sumber daya manusia guru TK dalam perspektif administrasi pendidikan melalui pendekatan studi literature. Fokus kajian mencakup proses manajemen SDM, tantangan guru TK saat ini, strategi peningkatan mutu guru, serta temuan-temuan penelitian lima tahun terakhir.

## **B. Metode Penelitian**

Desain penelitian pada artikel ini adalah menggunakan literature Review atau yang sering disebut dengan tinjauan pustaka. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menelaah, memahami, dan menganalisis, berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen SDM guru TK dalam perspektif administrasi

pendidikan. Pendekatan studi literature memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam tanpa harus melakukan pengumpulan data lapangan, melainkan melalui analisis terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan.

Zed (2024) Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literature yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM guru TK mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan peningkatan kesejahteraan.

1. Kualitas SDM Guru TK berdasarkan literature terbaru  
Kajian menunjukkan bahwa kompetensi guru TK di Indonesia masih sangat bervariasi. Banyak guru belum memenuhi kualifikasi akademik minimal S1 PAUD, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran. Selain itu, integrasi teknologi pembelajaran masih rendah meski era digital menuntut guru lebih adaptif.
2. Tantangan Pengelolaan SDM Guru TK  
Tantangan utama meliputi: keterbatasan anggaran lembaga TK, beban kerja guru yang tinggi, minimnya pelatihan yang terstruktur, dan kurangnya supervise akademik. Lingkungan kerja yang kurang nyaman juga memengaruhi motivasi guru.
3. Peran Kepala TK dalam Penguatan SDM  
Kepala TK memiliki peran sentral dalam merencanakan kebutuhan guru, melakukan supervise, memberikan umpan balik, serta memfasilitasi pengembangan profesional. Kepemimpinan transformasional terbukti

- meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
4. Pentingnya Pelatihan Berkelanjutan
- Pelatihan yang bersifat kontinu, seperti workshop pembelajaran berbasis proyek, seminar digital learning, dan komunitas pelajar (PLC), terbukti meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan harus relevan dengan kebutuhan sekolah dan guru.
5. Supervise Akademik sebagai Penggerak Mutu
- Supervise bukan sekedar penilaian administrasi, tetapi pembinaan professional yang menekankan coaching, observasi kelas, dan refleksi. Supervise yang baik mampu meningkatkan kepercayaan diri guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran.
6. Sistem Penilaian Kinerja Guru
- Penilaian kinerja yang berbasis kompetensi, portofolio, observasi, dan kinerja nyata memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan guru. System penilaian yang objektif mendorong guru untuk meningkatkan kualitas diri.
7. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru TK
- Tingkat kesejahteraan guru TK masih rendah, terutama pada sekolah swasta non-BOS. Hal ini berpengaruh pada motivasi kerja, retensi guru, dan kualitas pembelajaran. Penghargaan non-materi seperti pengakuan, kesempatan pelatihan, dan lingkungan kerja suportif juga berpengaruh signifikan.
8. Penggunaan teknologi dalam Manajemen SDM
- Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengelola administrasi sekolah, absensi guru, RPPH digital, supervise online, hingga LMS orang tua-guru. Guru TK perlu diberikan pelatihan digital agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
9. Penguatan budaya sekolah sebagai faktor penentu mutu SDM
- Budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan suportif mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Nilai-nilai kerjasama, kekeluargaan, dan profesionalisme menjadi fondasi keberhasilan pengelolaan SDM.

## **E. Kesimpulan**

Kesimpulan akhir yang diperoleh dalam penelitian dan saran perbaikan yang dianggap perlu ataupun penelitian lanjutan yang relevan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) guru TK merupakan komponen strategis dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan anak usia dini. Keberhasilan pengelolaan SDM sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi kinerja guru secara sistematis. Profesionalitas kepala sekolah tercermin dari kemampuannya melakukan rekrutmen yang tepat, memberikan arahan pedagogik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan kondusif bagi perkembangan profesional guru.

Selain itu, pelatihan berkala dan pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi guru TK, mengingat dinamika kebijakan pendidikan dan perkembangan karakteristik anak usia dini. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan meningkatkan pemahaman guru terhadap kurikulum, kemampuan pedagogik,

serta keterampilan mereka dalam merancang pembelajaran berbasis bermain yang bermakna. Supervisi akademik yang dilakukan secara konstruktif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, karena memberikan ruang bagi guru untuk melakukan refleksi, memperbaiki praktik pembelajaran, serta meningkatkan profesionalitas secara berkesinambungan.

Upaya peningkatan SDM guru tidak dapat dipisahkan dari aspek kesejahteraan. Kesejahteraan guru TK, baik dalam bentuk insentif, penghargaan, maupun dukungan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen mereka terhadap profesi. Lembaga TK perlu memastikan bahwa aspek kesejahteraan ini diperhatikan agar guru dapat bekerja dengan optimal dan penuh dedikasi.

Dengan demikian, lembaga TK perlu menerapkan strategi peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan, meliputi perencanaan yang matang, pelatihan berkesinambungan, supervisi yang suportif, dan pemenuhan kesejahteraan guru. Implementasi manajemen SDM yang profesional

akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu layanan PAUD secara keseluruhan, sehingga mampu mendukung perkembangan anak usia dini secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anisa, R. (2022). Motivasi kerja guru PAUD dan pengaruhnya terhadap mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(2), 123-132.
- Fadilah, S. (2020). Implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru TK. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 44-55.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2022). Kompetensi profesional guru TK dan tantangan kurikulum merdeka. *Jurnal PAUD Indonesia*, 3(1), 15-27.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen PAUD*. Bandung: remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2020). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Nuraini, T. (2020). Kinerja Guru PAUD ditinjau dari supervisi kepala sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 8(2), 78-89.
- Putri, S. (2024). Pengembangan SDM guru PAUD dalam era digital. *Jurnal kebijakan Pendidikan anak usia dini*, 2(1), 33049.
- Rahman, A. (2021). Peran kepemimpinan kepala TK dalam peneglolaan SDM pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 201-210.
- Ramdhan, H. (2020). Pelatihan berkelanjutan bagi guru TK dalam meningkatkan kompetensi pedagogik. *Jurnal PAUD Nusantara*, 5(1), 55-66.
- Sagala, S. (2020). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, D. (2021). Analisis kompetensi guru TK berdasarkan standar nasional PAUD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 88-97.
- Wahyuni, L. (2023). Kesiapan guru TK dalam menghadapi digitalisasi pembelajaran. *Jurnal teknologi pendidikan anak usia dini*, 3(1), 21034.