



**Potret Permasalahan Sumber Daya Manusia
di KB/TK Puspa Melati, Kaliwates, Jember**

Ayunda Alifiya Damayanthi^{*}, A.T. Hendrawijaya², Nani Sintiawati³

^{1,2,3}Universitas Jember

Jl. Kalimantan Tegalboto No.37, Krajan Timur, Sumbersari, Kec. Sumbersari,
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121

E-mail: ayundaalifiya23@gmail.com, Telp: +62895330151450

Received: 14 August 2022; Revised: 24 August 2022; Accepted: 09 September 2022

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya memberikan dorongan kepada seluruh bagian organisasi supaya belajar lebih banyak untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan keterampilan dan kemampuan yang telah dimiliki. KB/TK Puspa Melati merupakan sebuah lembaga pendidikan di Kabupaten Jember untuk anak usia dini yang telah terakreditasi A dan melaksanakan pembelajaran dengan bernapaskan nilai-nilai Islami. Namun, terdapat beberapa permasalahan di KB/TK Puspa Melati seperti kedisiplinan karyawan, profesionalitas rekrutmen SDM, kreativitas pendidik dalam membuat APE dan mendongeng, dan minat baca/literasi karyawan. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk memaparkan permasalahan SDM sekaligus alternatif solusi permasalahan tersebut di KB/TK Puspa Melati. Adapun subjek penelitian sasaran yang penulis tentukan ialah anggota dari struktur organisasi KB/TK Puspa Melati yang meliputi kepala pengelola, pendidik, dan staf kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik penggalan data berupa observasi dan wawancara terarah (*guided interview*). Beberapa solusi dan ide penyelesaian permasalahan terkait SDM KB/TK Puspa Melati bisa melalui pengimplementasian pelatihan APE dan mendongeng, menyediakan sumber bacaan untuk meningkatkan literasi, dan perbaikan kualitas lembaga dari sisi peserta didik dan sarana prasarana yang mendukung.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan, organisasi, sumber daya manusia

***Analysis of Human Resources Organization Issues in Puspa Melati
Playgroup, Kaliwates, Jember***

Abstract: Human resource development is an effort to provide encouragement to all parts of the organization so that they learn more to create a good work environment with the skills and abilities they already have. Puspa Melati Playgroup is an educational institution in Jember Regency for early childhood that has been accredited A and carries out learning with Islamic values in mind. However, there are several problems at Puspa Melati Playgroup such as employee discipline, professionalism in human resource recruitment, educator creativity in making educational game tools (APE) and storytelling, and employee interest in reading/literacy. Thus, this article aimed to describe human resource problems as well as alternative solutions to these problems at Puspa Melati Playgroup. The target research subjects that the authors determine were members of the Puspa Melati Playgroup organizational structure which includes the head of management, educators, and educational staff. This study used a qualitative approach with data collection techniques in the form of observation and guided interviews. Several solutions and ideas for solving problems related to Puspa Melati Playgroup human resource can be through implementing educational game tools (APE) training and storytelling, providing reading sources to increase literacy, and improving the quality of institutions from the perspective of students and supporting infrastructure.

Keywords: training, development, organization, human resource

How to Cite: Damayanthi, A.A., Hendrawijaya, A.T., Sintiawati, N., (2022). Potret Permasalahan Sumber Daya Manusia di KB/TK Puspa Melati, Kaliwates, Jember.. Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 6(2).192-204. doi:

[10.21831/diklus.v6i2.54515](https://doi.org/10.21831/diklus.v6i2.54515)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel strategis yang sangat krusial dalam mengelola sebuah organisasi. Meskipun teknologi kontemporer telah membantu industri, sumber daya manusia masih merupakan komponen penting dari suatu organisasi. Apa pun struktur dan tujuan sebuah organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting di dalamnya. Untuk menjaga kelangsungan hidup, kredibilitas, dan kepercayaan publik organisasi, salah satu aspek yang paling penting adalah sumber daya manusianya. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah aset modal bernilai yang menyediakan lebih banyak sumber daya tidak berwujud daripada sumber daya material. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap perusahaan harus mempekerjakan manusia yang cakap yang dapat memberikan hasil secara maksimal (Hendrawijaya, 2020). Tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk membantu perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan demikian, perlu dilakukan sebuah pengembangan sumber daya manusia supaya karyawan akan terinspirasi untuk belajar lebih banyak untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan keterampilan dan kemampuan yang telah dimiliki.

Pengembangan adalah proses memperoleh keterampilan dan informasi yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan di masa sekarang dan di masa depan. Melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatannya (Putra & Sobandi, 2019). Sementara, sumber daya manusia adalah cerminan dari seberapa baik seseorang bekerja selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Selain itu, sumber daya manusia juga difokuskan pada orang-orang yang dapat melakukan tugas atau menawarkan layanan. Mampu bekerja adalah mampu melakukan kegiatan ekonomi, yang menciptakan komoditas atau jasa untuk

memenuhi tuntutan dalam masyarakat (Putra & Sobandi, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendorong pemanfaatan sumber daya lainnya dan memainkan peran strategis dalam membantu organisasi bisnis berfungsi pada keunggulan kompetitif (Hendrawijaya, 2020a). Pengembangan sumber daya manusia memberikan arahan dan pengawasan terkait tingkat disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan/pekerja dan keberhasilan inisiatif pengembangan karir untuk memastikan sumber daya manusia berfungsi dengan baik (Utama, 2021). Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia mencakup semua tindakan yang diambil oleh sebuah organisasi untuk menemukan dan mempertahankan karyawan, memastikan dan meminta pertanggungjawaban mereka untuk melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Brantasari & Hanita, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia ini juga berperan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi personal dalam pekerjaan mereka saat ini dan untuk mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan. Para pegawai harus melalui proses pembelajaran dan praktik sistematis melalui pendidikan. Seperti yang telah tercantum pada UU Sisdiknas Tahun 2003 mengenai satuan pendidikan yang ada di Indonesia terbagi menjadi tiga sistem yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Dalam hal ini, Pendidikan Luar Sekolah atau Pendidikan Nonformal juga turut andil dalam memfasilitasi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal sebagai salah satu wadah pengembangan sumber daya manusia mengupayakan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program seperti pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan,

pendidikan kesetaraan, pengajaran keterampilan, pelatihan kerja, dan pendidikan anak usia dini.

Pengelolaan PAUD memerlukan pengembangan sumber daya manusia yang tepat supaya tujuan yang ingin dicapai bisa dicapai secara maksimal dan mampu berdampak positif terhadap peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, pengelola, bahkan masyarakat sekitar (Munib et al., 2020). Dengan demikian, fokus kajian dari pengembangan sumber daya manusia ini terspesifikasi kepada pengelolaan SDM di Kelompok Bermain Puspa Melati.

Kelompok Bermain Puspa Melati yang didirikan pada tanggal 22 Juni 2011 dibawah naungan Yayasan Pendidikan Puspa Melati ini dikelola oleh Ibu Unshita Rini. KB Puspa Melati ini didirikan berawal dari pendirian Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) Al Ikhlas oleh Yayasan Amanah Ummat pada tahun 2009. Selain itu, KB/TK Puspa Melati memiliki empat tenaga pendidik yang berasal dari latar belakang pendidikan yang relevan. Jumlah peserta didik di awal berdiri sebanyak 22 anak. Adapun model pembelajaran menggunakan model sentra dengan *moving class* dan menggunakan Permendiknas RI No. 58 tahun 2009 sebagai acuan kurikulum yang kemudian direvisi melalui Kurikulum 2013.

KB/TK Puspa Melati merupakan salah satu lembaga nonformal yang memiliki sentuhan agama Islam dalam mengajar diharapkan mampu membentuk akhlak, sikap, dan perilaku peserta didik sesuai dengan ajaran Islam. KB/TK Puspa Melati sebagai lembaga pendidikan anak usia dini yang memiliki struktur organisasi lengkap dalam menjalankan tupoksinya.

Mengingat faktor utama untuk mencapai sebuah lembaga pendidikan yang ideal melalui sumber daya manusia yang unggul, yang dilanjutkan dengan manajemen mutu. Lembaga pendidikan khususnya PAUD dituntut untuk menerapkan strategi yang dimulai dari tahap perencanaan dan diikuti dengan pengembangan sumber daya manusia yang kuat. Pengembangan SDM memainkan fungsi kritis dalam situasi ini dalam meningkatkan reputasi dan daya saing madrasah di bidang pendidikan.

Beberapa penelitian terkait pengembangan Sumber Daya Manusia di lembaga PAUD telah dilakukan, salah satunya penelitian (Ashadi, 2016) mengatakan bahwa penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas atau bermutu. Dengan SDM yang bermutu dalam lembaga pendidikan PAUD, diharapkan akan menciptakan suasana pendidikan yang positif bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien.

Selanjutnya penelitian (Khotimatus Sa'diyah et al., 2022) menjelaskan Lembaga PAUD yang ada di kota Pati yaitu PAUD Al Fattah dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dilaksanakan dengan melibatkan seluruh anggota sekolah dan dilakukan dengan bentuk pembinaan, konseling, pendampingan, motivasi, dan pemberdayaan. Selain itu PAUD Al Fattah juga menerapkan dan melaksanakan beberapa program-program guna meningkatkan kualitas pendidik seperti study banding, diklat, pelatihan intern, *workshop*, lomba dan peningkatan pendidikan formal (kuliah). Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidik di lembaga PAUD. Sehingga lembaga PAUD harus benar-benar memperhatikan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kemudian penelitian (Rahma, 2020) mengatakan upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, dilakukan dengan berbagai macam cara yaitu dengan meningkatkan manajemen kepala sekolah, meningkatkan manajemen guru, dan peningkatan manajemen anak didik.

Dari berbagai penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia di lembaga PAUD sebagian besar melalui pembinaan, konseling, pendampingan, motivasi, dan pemberdayaan. Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada alternatif solusi dalam mengembangkan sumber daya

manusia melalui *coaching, mentoring dan counselling*. Dengan demikian, pengembangan SDM dalam rangka memperbaiki permasalahan sumber daya manusia KB/TK Puspa Melati perlu dianalisis supaya bisa menemukan solusi yang terbaik.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif menggunakan metode deskriptif. Penelitian kualitatif mencoba memahami fenomena yang ditemui oleh subjek penelitian. Misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya, secara komprehensif secara deskriptif dalam latar alam yang unik tanpa melibatkan campur tangan manusia dan dengan menerapkan pendekatan ilmiah yang diterima secara efektif (Sidiq & Choiri, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik penggalan data berupa observasi dan wawancara terarah (*guided interview*).

Pada dasarnya, observasi adalah proses pengumpulan data untuk topik penelitian dengan menggunakan pancaindra, termasuk penglihatan, penciuman, dan pendengaran. Temuan observasi berupa perilaku, peristiwa, objek, latar, suasana, dan perasaan tertentu. Untuk mendapatkan gambaran yang benar tentang suatu peristiwa atau kejadian dan untuk menjawab pertanyaan penelitian maka dilakukan observasi (Rahardjo, 2011). Observasi pada KB/TK Puspa Melati meliputi berbagai hal terkait kelengkapan struktur organisasi, pembagian tupoksi masing-masing jabatan, dan sebagainya.

Selain itu, teknik penggalan data yang diaplikasikan adalah wawancara terarah (*guided interview*). Wawancara adalah salah satu teknik penggalan data melalui bertanya dan menjawab pertanyaan dari peneliti kepada informan atau subjek penelitian dalam rangka bertukar informasi. Wawancara pada hakikatnya adalah suatu metode untuk mempelajari lebih detail secara mendalam tentang suatu masalah atau pokok bahasan yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Atau, adalah proses memverifikasi informasi atau data yang telah diperoleh melalui metode lain. Dalam proses

penggalan data menggunakan wawancara terarah (*guided interview*), peneliti sudah terlebih dahulu menyiapkan instrumen pertanyaan wawancara yang kemudian ditanyakan kepada subjek penelitian. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan sumber daya manusia serta alternatif solusi untuk pengembangan SDM di KB/TK Puspa Melati.

Penelitian mengenai analisis permasalahan SDM lembaga nonformal ini dilakukan di KB/TK Puspa Melati yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk IV No. 8, Kaliwates, Jember. Adapun subjek penelitian sasaran yang penulis tentukan ialah anggota dari struktur organisasi KB/TK Puspa Melati yang meliputi kepala pengelola, pendidik, dan staf kependidikan. penelitian ini menggunakan triangulasi sumber sebagai teknik pengabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan Sumber Daya Manusia di KB/TK Puspa Melati

Observasi dan wawancara yang dilakukan di KB/TK Puspa Melati bertujuan untuk mengetahui permasalahan SDM sekaligus menemukan solusi atas permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di KB/TK Puspa Melati, ditemukan beberapa permasalahan SDM yang meliputi kedisiplinan pegawai, kurangnya minat baca pendidik, kurangnya kreativitas dalam membuat APE dan mendongeng, dan sistem perekrutan SDM yang kurang profesional.

Adapun hasil wawancara terarah (*guided interview*) yang dilakukan kepada tiga subjek di KB/TK Puspa Melati yaitu Ibu Unshita Rini selaku kepala sekolah, Ibu Maria Ulfa selaku bendahara, dan Ibu Zulfatul Choiriyah selaku pendidik kelompok B (sentra persiapan) terkait kepatuhan karyawan KB/TK Puspa Melati terhadap peraturan yang telah ditetapkan yaitu, seluruh karyawan sudah mematuhi peraturan dengan cukup baik.

“tingkat kepatuhan semua karyawan sudah lumayan baik. Sedangkan tingkat

ketidapatuhannya masih bisa di toleransi, tidak ada yang melanggar melebihi batas. ‘Kan peraturan sendiri dibuat bersama dengan harapan ketika ada guru atau staf yang melanggar sudah ada konsekuensinya tersendiri. Biasanya kami memberi teguran dan evaluasi secara rutin, saling mengingatkan satu sama lain.’”

KB/TK Puspa Melati juga menerapkan hukuman sehingga para pegawai yang tidak disiplin terhadap peraturan harus menerima konsekuensinya. Konsekuensi ini didasarkan pada seberapa parah karyawan melanggar. Seperti pada tahun 2018, ada seorang karyawan yang melakukan pelanggaran berat sehingga diberikan Surat Peringatan 1. Setelah itu, karyawan tersebut tersadar dan kemudian mengakui kesalahannya. Namun, setelah kejadian tersebut, tidak ada lagi peristiwa serupa. Sejauh ini, apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan kecil, pasti akan diingatkan atau ditegur secara halus.

Di KB/TK Puspa Melati, pemberian tugas tentunya didasarkan pada posisi dan tanggung jawab yang semestinya. Ibu Unshita Rini selaku kepala sekolah, memberikan tugas kepada para karyawan di KB/TK Puspa Melati sesuai kemampuan masing-masing. Beliau menyatakan bahwa beliau sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada pendidik dan staf dalam menyelesaikan tugas.

“Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, saya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada para staf dan guru. Tentunya saya memberikan tugas dengan menyesuaikan kemampuan masing-masing. Nah dari situ lah akan terlihat mana yang sudah berjalan maksimal dan mana yang belum. Biasanya saya juga melakukan evaluasi hasil akhirnya setiap minggu. Dalam evaluasi tersebut, kami diskusikan bersama. Selain itu juga saya melakukan supervisi setiap guru yang memegang kelas. Kadang-kadang satu guru kebagian 1-2 kali supervisi dalam satu. Jadi ya, kalau ditotal sekitar 4 kali dalam setahun.”

Ibu Unshita Rini juga melakukan evaluasi hasil kinerja dan diskusi bersama. Selain itu, untuk memastikan secara langsung kinerja pendidik, dilakukan pula supervisi masing-masing sebanyak dua kali dalam satu

semester. Apabila terdapat masalah, maka selaku kepala sekolah wajib menindaklanjuti secara personal terhadap masalah yang dihadapi.

Suasana lingkungan kerja di KB/TK Puspa Melati tergolong sehat. Hal ini ditandai dengan relasi antar karyawan dengan pimpinan yang saling menghormati satu sama lain. Tidak ada kesan senioritas meskipun terdapat pendidik yang paling senior dari pendidik-pendidik lain. Semua saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Ibu Unshita Rini juga mampu mengondisikan iklim kerja yang ideal dan mampu menciptakan hubungan fleksibel ketika sedang suasana santai. Hubungan sehat inilah yang juga berpengaruh dalam pelaksanaan *focus group discussion* atau rapat internal yang dilakukan setiap minggu berjalan dengan baik.

Rapat internal di KB/TK Puspa Melati dilakukan secara rutin dalam seminggu sekali untuk mewartakan para karyawan dan pimpinan bertukar pikiran, evaluasi, analisis masalah dan perkembangan di kelas. Rapat internal dilaksanakan secara *bottom-up*, jadi tidak hanya terpusat pada pimpinan yang berceramah kepada karyawan, tetapi juga dari karyawan yang secara aktif menyampaikan keluhan, aspirasi, dan sebagainya dengan terbuka. Rapat internal biasanya membahas tentang progres murid dalam tingkat kecapaiannya. Semisal terdapat murid yang progresnya masih di bawah standar SPPA, inilah yang perlu menjadi perhatian khusus. Selain itu, pembahasan tentang implementasi kurikulum merdeka seperti apa, dan sebagainya.

Dalam rangka mengembangkan SDM yang lebih baik, KB/TK Puspa Melati secara khusus selalu mengalokasikan anggaran untuk pengembangan SDM karyawannya. Contoh pengembangan SDM yang sudah dilaksanakan di KB/TK Puspa Melati yaitu kegiatan pelatihan membuat Google form, diklat implementasi kurikulum merdeka, pelatihan Sekolah Ramah Anak, dan pelatihan mendongeng. Untuk agenda yang akan datang di tahun 2023, KB/TK Puspa Melati berencana untuk melakukan studi banding dan magang ke Bukit Aksara, Semarang yang terspesialisasi dalam

membuat mainan lepasan untuk anak usia dini. Upaya pengelola KB/TK Puspa Melati meningkatkan kualifikasi dan kompetensi pendidik melalui diklat teknis dan pelatihan sudah terhitung konkret dan masih perlu dilakukan pengembangan lebih baik di masa yang akan datang. Untuk selanjutnya, perlu realisasi nyata terhadap rencana studi banding dan pemagangan supaya kualitas SDM KB/TK Puspa Melati menjadi lebih baik lagi.

Dalam sistem perekrutan pendidik di KB/TK Puspa Melati, ini masih menjadi 'pekerjaan rumah' yang harus dibenahi menurut Ibu Unshita Rini. Mekanisme rekrutmen pendidik di KB/TK Puspa Melati menggunakan cara rekomendasi dari orang sekitar organisasi. Jadi, masih jauh dari harapan pengelola KB/TK Puspa Melati yang ingin melakukan rekrutmen secara profesional. Hal ini dilatarbelakangi oleh keterbatasan *offering* gaji yang pihak KB/TK Puspa Melati berikan terhadap calon karyawan, mengingat lembaga ini masih tergolong baru dan masih memerlukan pembenahan di sarana prasarana dan kualitas peserta didik. Dengan demikian, sementara ini KB/TK Puspa Melati masih berbenah dan menyelaraskan antara kualitas lembaga, peserta didik, sehingga bisa memberikan tawaran gaji yang lebih pantas untuk calon karyawan KB/TK Puspa Melati. Sementara untuk perekrutan tenaga pendidik atau staf KB/TK Puspa Melati, saat ini staf yang ada berasal dari anggota komite yayasan KB/TK Puspa Melati yang sekaligus pernah menjadi wali murid dari salah satu murid KB/TK Puspa Melati.

Setiap organisasi pasti memiliki permasalahan yang dihadapi terutama di bidang sumber daya manusia. Permasalahan tersebut bisa dipandang sebagai kesempatan memperbaiki kualitas dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya di KB/TK Puspa Melati. Akan tetapi terdapat beberapa masalah dalam KB/TK Puspa Melati seperti kedisiplinan karyawan, profesionalitas rekrutmen SDM, kreativitas pendidik dalam membuat APE dan mendongeng, dan minat baca/literasi karyawan.

Permasalahan yang mereka hadapi mengenai SDM selain rekrutmen kurang

profesional dan kedisiplinan karyawan yaitu para pendidik yang cenderung selalu merasa di zona nyaman terkait kreativitasnya membuat alat permainan edukatif (APE). Pendidik anak usia dini harus memiliki kemampuan dalam mendesain APE. Kreativitas pendidik juga memainkan peran krusial dalam membuat APE yang variatif dan edukatif. APE yang variatif akan menumbuhkan ketertarikan anak untuk belajar dan bermain. Hal ini juga akan membuat anak lebih senang dan memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi pembelajaran sesuai dengan topik, selain juga berusaha agar anak tidak merasa jenuh dan jenuh saat belajar APE (Hasanah, 2019). Akibatnya, orang tua atau guru harus menyediakan alat permainan edukatif dan memilih jenis APE yang tepat untuk siswa mereka dalam pembelajaran awal. Seperti yang diketahui bahwa setiap APE memiliki tujuan yang unik atau memiliki nilai yang berbeda. Sebagai pendidik memang dituntut harus inovatif dan selektif saat membuat APE. Pentingnya APE dalam mendorong penyesuaian tumbuh kembang anak, khususnya pada media yang akan diproduksi atau digunakan. Sangat penting bagi pendidik PAUD untuk menggunakan kreativitas sambil menciptakan APE mereka sendiri, terutama APE yang disesuaikan dengan kebutuhan anak (Selvi & Wulantaka, 2020).

Selain itu, para pendidik juga kurang dalam mendongeng secara kreatif, seperti yang disampaikan oleh Ibu Unshita Rini. Kehadiran pendidik PAUD dalam mendongeng di tengah anak-anak sangat penting dalam proses belajar mengajar di PAUD. Oleh karena itu dongeng sangat membantu dalam belajar di kelas dan membuat anak-anak tetap terlibat (Vera Sophya, 2018). Membacakan dongeng dapat secara efektif merangsang tumbuh kembang anak karena dapat menimbulkan rasa senang dalam diri mereka.

Di sisi lain, permasalahan terkait SDM di KB/TK Puspa Melati adalah kurangnya minat baca para karyawan di sana juga masih tergolong rendah menurut Ibu Unshita Rini. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pencontohan yang baik dari sisi pimpinan

KB/TK Puspa Melati dan kurangnya bahan bacaan. Padahal, minat baca tidak berkembang dengan sendirinya. Namun, ada beberapa hal yang mempengaruhi keinginan pembaca dalam membaca. Minat baca seseorang dipengaruhi dari sisi internal yaitu oleh orang tua (keluarga), guru/pendidik (sekolah), atasan, pengelola perpustakaan, dan masyarakat. Sementara itu, pemerintah, sektor komersial, dan penerbit (penyedia) bahan bacaan adalah beberapa contoh pemangku kepentingan tidak langsung yang tertarik dan peduli terhadap lanskap pendidikan (Yulianti & Rozi, 2021).

Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan pengelola KB/TK Puspa Melati sejauh ini melalui memberikan motivasi, mendelegasikan para pendidik untuk mengikuti lomba membuat APE dan mendongeng, dan memberikan pelatihan. Seperti penelitian-penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh (Ashadi, 2016) mengatakan bahwa penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas atau bermutu. Dengan SDM yang bermutu dalam lembaga pendidikan PAUD, diharapkan akan menciptakan suasana pendidikan yang positif bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Kemudian penelitian (Rahma, 2020) mengatakan upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, dilakukan dengan berbagai macam cara yaitu dengan meningkatkan manajemen kepala sekolah, meningkatkan manajemen guru, dan peningkatan manajemen anak didik.

Harapannya, di masa yang akan datang, KB/TK Puspa Melati bisa memiliki *output* lulusan yang unggul dari segi psikologis, mental, dan akademik karena memiliki pendidik yang berkualitas pula. Selain itu, dari sisi pendidik juga diharapkan mampu meningkatkan literasi karena tinggi atau tidaknya minat membaca bisa menentukan kualitas seseorang.

Alternatif Solusi Permasalahan Pengembangan SDM KB/TK Puspa Melati

Permasalahan SDM di KB/TK Puspa Melati merupakan hal yang perlu ditindaklanjuti solusinya. Hal ini perlu dilakukan supaya organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Terdapat beberapa teknik pengembangan sumber daya manusia yang dapat diadopsi oleh lembaga atau institusi dalam mengatasi permasalahan kinerja pegawai atau karyawannya, teknik yang dimaksud ialah Teknik *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

Pertama, Coaching, *Coaching* atau pelatihan/pembinaan merupakan solusi pendekatan individual, termasuk pembinaan dan pelatihan, fokus pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan anggota organisasi. *International Coach Federation* (ICF) mendefinisikan *coaching* sebagai bentuk kemitraan dengan klien melalui proses yang menstimulasi/ memprovokasi pikiran dan proses kreatif yang inspirasi klien guna memaksimalkan potensi pribadi maupun profesionalnya (Whitmore, S.J., 2017). Kemitraan mengandung arti bahwa *coach* dan *coaches* adalah bentuk kerja sama di mana keduanya adalah mitra sejajar yang saling menjaga netralitas hubungan serta saling menghargai satu sama lain. Proses yang menstimulasi pikiran dan kreativitas berarti *coach* memfasilitasi *coaches* untuk mengeksplorasi kesadaran dirinya serta menciptakan kreativitas dengan menstimulasi pikiran melalui proses bertanya sehingga *coaches* dapat menemukan jawabannya sendiri. Memaksimalkan potensi pribadi dan profesional berarti setiap orang memiliki potensi dalam dirinya untuk berhasil baik dalam kehidupan pribadi maupun karier profesionalnya, hal ini juga menjadi *goals* dalam proses *coaching* (Amalia I.R. & Siregar M.K. 2018). *Coaching* akan menciptakan rasa kepemilikan, akuntabilitas dan komitmen dari *coaches* yang memungkinkan potensinya tergal lebih luas dan mencapai prestasi yang lebih besar dalam pekerjaan, bisnis maupun kehidupan (Whitmore, S.J., 2017) dalam (Mopangga, 2021).

Coaching sendiri dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai membina. tugas seorang manajer adalah untuk mendapat hasil melalui orang lain dan sumber lain, dan dengan semakin banyaknya organisasi yang lebih mengandalkan pengetahuan dan jasa, orang, keterampilan dan kinerja menjadi perhatian pimpinan organisasi. Organisasi memiliki ketertarikan yang besar terhadap kemampuan dari pegawai mereka, di mana mereka mencoba untuk mengembangkannya melalui tugas formal, pelatihan dalam pekerjaan dan penugasan yang berkelanjutan. Mereka juga mengharapkan manajer dan supervisor untuk mengembangkan kemampuan pegawai melalui *coaching* (Katherin & Bernarto, 2021). *coaching* adalah proses interaktif di mana manajer dan supervisor berusaha untuk menyelesaikan masalah kinerja atau mengembangkan kemampuan pegawai. *Coaching* adalah sebuah Teknik yang siapa pun bisa menggunakannya. *Coaching* adalah proses yang bisa membantu individu dan kelompok untuk menutup kesenjangan di mana mereka hadir dan dimana mereka ingin berada dalam hal ini adalah posisi di organisasi (Shukla, 2014). *Coaching* harus memiliki kedekatan, di mana keterikatan satu-persatu antara individu yang terlibat, hal ini akan memungkinkan *coach* menolong individu membuka potensi diri mereka dan memiliki perspektif yang melihat dari luar ke dalam sehingga meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman bagaimana dampak perilaku mereka terhadap orang lain. Sementara Whitmore dalam Passmore (2013) berpendapat *coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar dan bukan mengajarnya.

Mengacu pada *Coaching* di tahun 2005 (Passmore, 2013) mengungkapkan bahwa *coaching* adalah sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil, dan sistematis, di mana *coach* memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee* itu sendiri. (Katherin & Bernarto, 2021). Pegawai harus mengetahui secara

spesifik apa yang harus dikerjakan dan mampu menghadapi kendala untuk mencapai Kinerja yang efektif, di sinilah aktivitas *coaching* dari pengelola kepegawaian atau pimpinan untuk membantu pegawai meraih kinerja yang optimal dan mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sangat diperlukan. Jika pengelola kepegawaian atau pimpinan tidak memberikan *coaching* terhadap pegawainya, maka pegawai tersebut tidak akan mengetahui bagaimana mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya untuk kinerjanya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja individu tidak optimal yang berdampak pada kinerja unit dan organisasi secara keseluruhan. Tujuan dari *coaching* adalah untuk mengiringi atasan menjadi lebih efektif dalam melaksanakan beberapa perubahan seperti misalnya proses integrasi dalam merger maupun saat ada pengurangan karyawan, menandai permasalahan kinerja, atau pada saat mengembangkan kemampuan baru sebagai bagian dari program pengembangan kepemimpinan. *Coaching* berorientasi terhadap masa depan dan tindakan dibandingkan dengan fokus pada masa lalu. *Coaching* membantu karyawan memahami bagaimana perilaku mereka dapat memberikan kontribusi terhadap situasi yang sedang berjalan (Fitriany, 2019). Dikutip dari tulisan (Novitasari et al., 2021) *Coaching* telah menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang (Hackman & Wageman, 2005) dan telah menarik banyak perhatian dari banyak organisasi selama bertahun-tahun. Dikutip dari (Nurhayat, 2016) Carter (2006) menjelaskan *coaching* sebagai alat yang efektif dalam peningkatan kapasitas pegawai dalam organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan tiga cara, yaitu:

1. Menggunakan *Coach-Specialist* dari dalam organisasi.
2. Menciptakan Budaya *Coaching* gaya manajemen (dikenal sebagai: atasan sebagai coach).
3. Menggunakan *Eksekutif-Coach* dari luar organisasi

Kedua, Mentoring, Allen (2007) menjelaskan bahwa mentoring adalah sebuah sistem bimbingan yang semi terstruktur di mana satu atau sekelompok orang berbagi pengetahuan, kemampuan dan pengalaman untuk membantu orang lain mengalami kemajuan dan hidup dan karier mereka. Mentoring juga melibatkan motivasi dan memberdayakan lebih jauh orang lain untuk mengidentifikasi isu dan tujuan mereka dan membantu menemukan cara menyelesaikan atau mencapai tujuan tersebut. Mentor adalah seseorang yang memerintah dengan level hormat tertentu melalui posisi yang lebih tinggi atau akibat usia, spesialisasi atau pengalaman dalam pekerjaan tersebut. Proses mentoring dapat digunakan sebagai instruksi budaya organisasi, spesialisasi teknis yang dapat diturunkan, mengembangkan pemecahan masalah yang kreatif, membantu mengembangkan pemikiran kritis dan membangun kemampuan interpersonal yang disyaratkan untuk mencapai kinerja yang sukses dalam organisasi (Coppola et al, 2010).

Ketiga, Teknik Counselling, *Counselling* dapat menangani masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka (Cahyanti, 2020). Selain di kehidupan pribadi, kegiatan konseling biasanya dilakukan pada satu Lembaga, perusahaan atau instansi (Azra & Kurniawan, 2021). Untuk dapat menjalani kehidupan di bidang industri yang berkualitas bagi karyawan maka perlu peranan penting bimbingan konseling dalam perusahaan, karena tidak jarang para karyawan akan mengalami masalah-masalah di dalam perusahaan, baik masalah internal maupun eksternal sehingga menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun bahkan menjadi tidak kompetitif serta kualitas sumber daya manusia menjadi tidak maksimal. Alasan mengapa sangat diperlukan adanya proses implementasi konseling yang diharapkan dapat mencegah supaya masalah tersebut tidak timbul. Dengan alasan tersebut, teknik konseling diperlukan agar dapat memotivasi karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja, juga mempersempit persaingan yang muncul

sesama karyawan (Djunaidi, 2019). Karyawan yang secara kontinu mendapatkan pemahaman yang positif dari konseling akan lebih efektif bekerja dan loyal terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Boharudin (2015), menyatakan bahwa dalam praktik konseling di industri, ada 3 (tiga) metode yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di dunia kerja yakni;

1. *Directive Counseling* yakni proses mendengarkan masalah emosional individu membuat keputusan bersama tentang apa yang harus dia lakukan, dan memberitahu serta memotivasi karyawan yang mempunyai masalah.
2. *Non-directive Counseling* bagaimana konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas, yang dilakukan oleh konselor non-directive ialah teknik konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan sepenuhnya tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaan ataupun emosionalnya.
3. *Cooperative Counseling* ialah merupakan kerja sama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah yang dihadapi, *Cooperative Counseling* tidak seluruhnya *client-centered counseling* atau *counselorcentered*, *cooperative* menerapkan empat fungsi konseling yaitu *reassurance*, *communications*, *emotional release* dan *clarify thinking*.

Adapun beberapa solusi dari masing-masing akar permasalahan SDM di KB/TK Puspa Melati sebagai berikut:

1. **Kedisiplinan Karyawan**
Disiplin kerja mengacu pada sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun

tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melaksanakannya, tidak menghindari hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tempat kerja menunjukkan keseriusan tim kerja dalam bisnis dengan pengendalian diri karyawan dan penerapan yang konsisten. Disiplin kerja yang baik adalah sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang ada di hadapannya. Hati nurani manusia harus menjadi sumber disiplin jika ingin efektif dan tahan lama. Penerapan disiplin kerja pada karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan kerja dapat diatasi (Utama, 2021).

Pada KB/TK Puspa Melati, permasalahan kedisiplinan kehadiran karyawan masih menjadi hal yang perlu dibenahi. Adapun solusi yang bisa diimplementasikan ialah penegakan sanksi yang lebih tegas dan menggunakan sistem presensi digital. Sehingga nantinya juga bisa sekaligus mempermudah melakukan rekapitulasi kehadiran. Selain itu, Kepala KB/TK dapat melakukan kegiatan konseling terhadap karyawan sehingga penyebab dari ketidakdisiplinan karyawan dapat diminimalisir oleh lembaga. Kemudian perlu juga diadakan reward atau pemberian hadiah kepada karyawan yang paling disiplin supaya bisa memacu motivasi dan kedisiplinan.

2. Profesionalitas Rekrutmen SDM

Dimulainya upaya yang dilakukan oleh organisasi pendidikan untuk mencari dan menarik pelamar kerja dengan keinginan, bakat, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian adalah rekrutmen, salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting (Cahyo, 2017). Metode yang digunakan untuk memilih kandidat mana yang akan diterima dikenal sebagai proses seleksi atau perekrutan. Proses seleksi dimulai dari membuka lamaran pekerjaan yang diakhiri dengan keputusan untuk menerima pegawai tersebut dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, proses

perekrutan harus fokus pada tiga faktor penting: analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan perekrutan. Sedangkan menurut tahapannya menurut pendapat Mutiara S. Panggabean (Cahyo, 2017) adalah sebagai berikut. (1) penerimaan pendahuluan, (2) pemeriksaan berkas lamaran, (3) tes kerja, wawancara seleksi, (4) tes psikologi, (5) wawancara, (6) persetujuan, (7) pemeriksaan kesehatan, (8) keputusan penerimaan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, proses perekrutan SDM baik itu untuk pendidik maupun staf di KB/TK Puspa Melati masih belum dilakukan secara profesional. Cara merekrut SDM di KB/TK Puspa Melati masih menggunakan sistem relasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan yang membuat pihak KB/TK Puspa Melati harus menerapkan sistem rekrutmen seperti itu. Hambatan-hambatan yang dialami khususnya pada penawaran gaji menjadi sesuatu yang perlu penanganan secara menyeluruh. Dalam memberikan gaji kepada karyawan tentunya salah satu sumber yang pasti ialah dari iuran murid setiap bulannya. Besar iuran ini tergantung pada fasilitas yang disediakan, kualitas lembaga, dan sebagainya. Dengan demikian, salah satu solusi yang bisa diimplementasikan ini bisa berupa meningkatkan kualitas dan prestasi lembaga. Jadi, nantinya ke depan gaji yang diterima oleh karyawan bisa menjadi lebih baik. Selain itu perlunya lembaga memberikan kegiatan mentoring, kegiatan mentoring kepada karyawan baru setelah perekrutan dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di KB/TK Puspa Melati.

3. Kreativitas Pendidik dalam Membuat APE dan Mendongeng

Bentuk komunikasi yang efektif bagi anak usia dini yang berhasil adalah mendongeng. Pendongeng berusaha mengomunikasikan perasaan, pikiran, atau alur cerita secara vokal kepada pendengar muda. Tokoh-tokoh dalam dongeng memungkinkan pendongeng untuk membangkitkan imajinasi dan citra mental. Mendongeng anak usia dini memiliki beberapa keunggulan, antara lain: (1)

mendatangkan kesenangan, kegembiraan, dan kegembiraan; (2) menumbuhkan kreativitas anak; (3) menawarkan pengalaman baru; (4) menumbuhkan wawasan anak; dan (5) mewariskan warisan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya (Asmawati, 2020). Melalui mendongeng, peserta didik dapat memperoleh perkembangan keterampilan berbahasa, keterampilan kognitif, kepribadian, dan kemampuan sosial. Sebagai pendidik, perlu mempunyai kemampuan mendongeng. Permasalahan SDM di KB/TK Puspa Melati ialah masih ada pendidik yang kurang mahir dalam mendongeng. Jadi solusi yang bisa diimplementasikan adalah bisa melalui kegiatan pelatihan mendongeng. Begitu juga untuk pelatihan APE supaya pendidik semakin terampil menciptakan inovasi APE kepada peserta didik untuk menunjang tumbuh kembang mereka.

4. Minat Baca/Literasi Karyawan

Minat baca yang rendah pada karyawan di KB/TK Puspa Melati juga menjadi perhatian khusus yang perlu dilakukan perbaikan. Adapun solusi yang bisa dilakukan terkait permasalahan ini adalah dengan menyediakan bahan bacaan atau buku-buku yang menarik. Pemimpin harus mampu memberikan *role model* atau contoh membaca buku secara rutin. Selain itu, perlu dilakukan pula pemberian tugas merese dan menceritakan kembali buku yang sudah dibaca.

SIMPULAN

Pengembangan adalah proses memperoleh keterampilan dan informasi yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan di masa sekarang dan di masa depan. Melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatannya. Dengan demikian, untuk mengatasi permasalahan SDM di KB/TK Puspa Melati yang meliputi kurangnya kedisiplinan karyawan, profesionalitas rekrutmen SDM yang belum maksimal,

kurangnya kreativitas pendidik dalam membuat APE dan mendongeng, dan kurangnya minat baca/literasi karyawan, terdapat beberapa solusi yang dapat diupayakan oleh KB/TK Puspa Melati yaitu kegiatan konseling dalam rangka mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan pribadi karyawan yang dapat menyebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan. Selain itu KB/TK Puspa Melati dapat memberikan kegiatan mentoring terhadap karyawan baru meskipun hasil dari seleksi atau rekrutmen belum sesuai prosedur yang baik dan benar setidaknya ada bimbingan terhadap karyawan baru sehingga dapat meningkatkan performanya. Solusi secara teknis lainnya dapat melalui pengimplementasian pelatihan APE dan mendongeng, menyediakan sumber bacaan untuk meningkatkan literasi, dan perbaikan kualitas lembaga dari sisi peserta didik dan sarana prasarana yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, F. (2016). 117820-ID-pengembangan-sumberdaya-manusia-dalam-le. *Seminar Nasional Pendidikan 2016 "Peran Pendidikan, Sains, Dan Teknologi Dalam Membangun Intelektual Bangsa Dan Menjaga Budaya Nasional Di Era MEA,"* 1, 717-729.
- Asmawati, L. suparno. soleh hidayat. (2020). Early Childhood Teacher Literacy Improvement through Storytelling Training. *Jpp Paud Fkip Untirta*, 7(November), 133-144.
- Azra, M. Z., & Kurniawan, D. (2021). Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo. *KONSELING EDUKASI "Journal of Guidance and Counseling,"* 5(2), 232.
<https://doi.org/10.21043/konseling.v5i2.12067>
- Brantasari, M., & Hanita. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *Sistema: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 5.
- Cahyanti, F. A. (2020). Pemilihan media konseling yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan. *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 271–275.
- Cahyo, A. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Coaching untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor pada Divisi Wiraniaga Di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 70–77. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.52>
- Hasanah, U. (2019). Penggunaan Alat Permainan Edukatif (Ape) Pada Taman Kanak-Kanak Se-Kota Metro. *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1), 20. <https://doi.org/10.24235/awlad.v5i1.3831>
- Hendrawijaya, A. T. (2020a). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242–253. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.21](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.21)
- Hendrawijaya, A. T. (2020b). The effect of non-formal education mediation on human resources development. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1–12.
- Katherin, & Bernarto, I. (2021). Coaching, Mentoring dan Konseling Karir sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS Badan Kepegawaian Negara. *Civil Service*, 15(2), 81–93.
- Khotimatus Sa'diyah, Niyarci, Latiana, L., & Formen, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD. *PEDAGOGIKA (Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan)*, 2(1), 40–46.
- Mopangga, A. (2021). Konsep Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Di Tk Negeri Pembina Tabongo Kabupaten Gorontalo. *Seminar Nasional PAUD Holistik Integratif*, September, 65–78.
- Munib, Farida, S., & Nisa, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Sekolah Paud Tahfidz. *Iqtisodina*, 3(1), 101–120.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Nurhayat, D. (2016). Evaluasi dan Pengembangan Model Coaching dalam Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Wacana Kinerja*, 19(1).
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rahardjo, M. (2011). *Metode pengumpulan data penelitian kualitatif*.
- Rahma, A. (2020). Upaya Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. *Qurroti: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(2), 237–248.

- <https://doi.org/10.36768/qurroti.v2i2.132>
- Selvi, I. D., & Wulantaka, N. N. (2020). Pengembangan Kreativitas Dan Alat Permainan Edukatif Anak Usia Dini Dalam Perspektif Atribut dan Organisasi. *Paudia*, 9(1), 105.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.
- Vera Sophya, I. (2018). Membangun Kepribadian Anak Dengan Dongeng. *ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, 2(1), 183. <https://doi.org/10.21043/thufula.v2i1.4272>
- Yulianti, Y., & Rozi, F. (2021). Pengaruh Fasilitas, Pelayanan dan Koleksi Buku terhadap Minat Baca. *Business and Accounting Education Journal*, 2(3), 318–329. <https://doi.org/10.15294/baej.v2i3.56568>