MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PAUD KECAMATAN KOTO BARU

SKRIPSI

Oleh:

MERI AGUSTIN

NIM. 1910206038

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
1448 H / 2026 M

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PAUD KECAMATAN KOTO BARU

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

MERI AGUSTIN

NIM. 1910206038

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
1448 H / 2026 M

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: MERI AGUSTIN
NIM	: 1910206038
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Koto Baru

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul ***Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud Kecamatan Koto Baru***, adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Sungai Penuh, Juni 2026

Yang menyatakan



MERI AGUSTIN
NIM. 1910206038

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

H. Muhammad ridha, Lc., MA.
Naidarti, M.Sy.
DOSEN (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh, Juni 2026

Kepada Yth,
Bapak Dekan FTIK IAIN Kerinci
Di
Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara **MERI AGUSTIN**, dengan **NIM. 1910206038** yang berjudul **"*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud Kecamatan Koto Baru*"** telah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya dapat diterima dengan baik. Demikianlah kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi Agama, Bangsa dan Negera.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Pembimbing I	Pembimbing II
Rasmita, S.Ag, M.PdI	**Wulansari Vitaloka, M. Pd**
NIP. 197405242000032003	NIP. 199001282020122021

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Meri Agustin NIM.1910206038 dengan judul "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru" telah diuji dan dipertahankan pada hari Rabu Tanggal 3 Juni 2026.

Dewan Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Rasmita, S.Ag, M.Pdl NIP. 197405242000032003	Ketua Sidang	.....
Seprianto, M.Pd. NIP. 198807062025211015	Penguji 1	.....
Rifyal Novalia, MA.Si NIP. 198711102020121012	Penguji 2	.....
Rasmita, S.Ag, M.Pdl NIP. 197405242000032003	Pembimbing 1	.....
Wulansari Vitaloka, M. Pd NIP. 199001282020122021	Pembimbing 2	.....

Mengesahkan
Dekan

Dr. Eva Ardinal, MA

Mengetahui
Ketua Jurusan

Muhd. Odia Meditamar, M.Pd

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan:

Kupersembahkan karya tulis ini teruntuk kedua orangtua ku yang telah mendidikku dan berkorban untuk Kelangsungan pendidikan ku hingga saat ini Semoga skripsi ini bisa membangga kan ayah dan bunda, dan Memberi manfaat bagi nusa dan bangsa

Motto:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

"Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi..."
(Q.S. As-Sajdah / 32: 5)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

ABSTRAK

MERI AGUSTIN. 2026. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di PAUD Kecamatan Koto Baru*.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan fenomena masih ditemukannya pendidik yang belum memenuhi standar kualifikasi akademik sesuai Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan manajemen rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru serta mengidentifikasi kendala dan solusinya. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi fenomenologi, berlokasi di PAUD Al-Fattah Mandiri dan PAUD Gemilang. Informan penelitian adalah kepala PAUD dan tenaga pendidik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta diuji keabsahannya dengan triangulasi sumber dan teknik. Analisis data meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dilaksanakan dalam empat tahapan. Perencanaan dilakukan dengan menganalisis proyeksi siswa dan menetapkan kriteria S1 PAUD serta kompetensi pedagogik. Pengorganisasian diwujudkan melalui pembentukan tim seleksi yang melibatkan kepala sekolah, yayasan, dan kepala desa. Pelaksanaan rekrutmen mencakup promosi di media sosial, seleksi administrasi, wawancara, tes praktik mengajar, dan tes tertulis. Pengendalian dilakukan melalui verifikasi referensi, rapat koordinasi rutin, dan evaluasi internal pasca-rekrutmen. Hasil seleksi kemudian ditempatkan sesuai kebutuhan, dengan evaluasi berkala untuk memastikan kinerja.

Kendala utama adalah minimnya pelamar berkualifikasi dan sulitnya memproyeksi jumlah siswa. Solusi yang ditempuh adalah peningkatan promosi, kerja sama dengan perguruan tinggi (IAIN Kerinci), serta koordinasi dengan Dinas Pendidikan. Simpulannya, manajemen rekrutmen sudah berjalan terstruktur namun menghadapi tantangan ketersediaan tenaga kompeten. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem seleksi yang objektif serta dukungan kebijakan dan pendanaan dari pemerintah desa dan dinas pendidikan untuk menjaring pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih berkualitas.

Kata Kunci: Manajemen Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan, PAUD, Kecamatan Koto Baru

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

KATA PENGANTAR

بِسْمَ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّ حِيْمِ

اَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ اَلْعٰلَمِينَ وَالصَّلَاةُوَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اَلِهِ وَصَحْبِهِ رَسُوْلِ اللهِ اَجْمَعِيْنَ (اَمَّا بَعْدُ).

Puji dan syukur selalu penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya-Nya kepada kita semua, terutama sekali kepada penulis, sehingga berkat rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan cukup baik. Shalawat beriring salam bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW rahmatan lil'alamin. Dalam usaha menyelesaikan Skripsi ini, banyak sumbangsih dari berbagai pihak kepada penulis, maka untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada YTH:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memimpin IAIN Kerinci dengan baik sehingga terlaksana pendidikan yang baik pula bagi mahasiswa.
2. wakil Rektor I, wakil Rektor II, wakil Rektor III, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membantu pelaksanaan tugas rektor IAIN Kerinci dalam memberi pendidikan terbaik bagi mahasiswa.
3. Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan layanan pendidikan yang baik bagi mahasiswa.
4. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang membantu dalam proses awal penulisan proposal ini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

5. Dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sangat baik dan penuh kesabaran dalam memberi masukan yang positif hingga Skripsi ini dapat di selesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen berserta karyawan dan karyawati Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan, serta memberi pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan Skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan dan sumbangsih yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sehingga bisa menjadi karya ilmiah yang bermanfaat untu nusa dan bangsa, penulis do'a kan semoga bantuan pihak yang terlibat mejadi amal di sisi Alloh SWT, amin.

Sungai Penuh, Mei 2022

Wassalam

MERI AGUSTIN
NIM. 1910206038

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

KATA PENGANTAR

Halaman

SAMPUL
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
PENGESAHAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 10
BAB II KERANGKA TEORITIS
A. PAUD 11
B. Manajemen 13
1. Pengertian Manajemen 13
2. Perencanaan *(Planning)* 11
3. Pengorganisasian *(Organizing)* 16
4. Pelaksanaan *(Actuating)* 17
5. Pengawasan *(Controlong)* 17
C. Pendidikan 17
D. Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini 17
1. Pengertian Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini 17
2. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan 19
E. Pendidik dan Tenaga Kependidikan 21
F. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan 23
G. Penelitian Relevan 33

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 37
B. Informan Penelitian 37
C. Jenis dan Sumber Data..... 38
D. Instrumen Penelitian 39
E. Teknik Pengumpulan Data..... 39
F. Teknik Analisis Data..... 40
G. Keabsahan Data 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Pembahasan..... 46
B. Pembahasan 66

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan..... 69
B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 74

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses pengkoordinasian seluruh sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marini, 2014:3). Perlunya manajemen terhadap sumberdaya manusia dikarenakan manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan memiliki kedudukan yang tinggi diantara makhluk lainnya sebagaimana ditegaskan pada Q.S Al baqarah Ayat 2 bahwa Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Dalam sudut pandang Islam Manajemen disebut *al-tadbir* (pengaturan) yang berasal dari kata *dabbara* (mengatur) sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S As Sajjadah:5, sebagai berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitungan mu (Q.S. As Sajjadah/32:5).

Dari kandungan ayat di atas, jelas bahwa Allah swt adalah sang pengatur (*Al Mudabbir*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam memanajemen segala sesuatu yang ada di alam ini. Namun karena umat manusia telah ditunjuk sebagai khalifah dunia oleh Allah SWT, maka manusia diberi hak untuk mengatur atau memanajemen dengan sebaik mungkin untuk sepenuhnya kesejahteraan nya dan mengharap Ridho Allah SWT.

Terkait dengan hal tersebut maka mmanajemen terhadap sumberdaya manusia sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan seperti PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini), untuk mengembangkan lembaga pendidikan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Masram dan Mu'ah, 2017:2).

Mengingat pentingnya manajemen sebagai proses bagi untuk terlaksana nya PAUD dengan baik maka pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, telah ditetapkan standar pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD sebagai mana ditegaskan pada Pasal 2 Ayat 1 huruf (e). Selanjutnya, pada Pasal 24 menjelaskan:

(1) Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang berfungsi merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. (2) Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping mudah. (3) Tenaga kependidikan anak usia dini merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untu menunjang proses pendidikan pada satuan dan atau program PAUD.

Lebih lanjut, mengenai kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan guru PAUD di jelaskan pada Pasal 25 Ayat 1 huruf (a) dan huruf (b) dijelaskan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

bahwa kualifikasi akademik guru PAUD memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam pendidikan anak usia dini, atau S1 pendidikan lainnya yang relevan atau psikologi dari prodi terakreditasi, atau memiliki sertifikat profesi. Sedangkan untuk guru pendamping di jelaskan pada Pasal 26 dan 27 yang menyatakan bahwa kualifikasi guru pendamping boleh DII atau SMA yang terakreditasi. Mengenai kualifikasi standar tenaga kependidikan di atur pada Pasal 30 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 tahun 2014 yang menyatakan tenaga kependidikan PAUD minimum adalah lulusan SMA.

PAUD dalam kehidupan berorganisasi pasti terdapat banyak permasalahan yang muncul, banyak masalah yang tidak dapat dipisahkan dari proses penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatannya. Masalah-masalah tersebut seperti dalam mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, memperkerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil, dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Maka dari itu, agar penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatannya berjalan sesuai tujuan pendidikan, maka perlu ada namanya peningkatan kualitas manajemen, salah satu manajemen yang perlu ditingkatkan yakni manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya utama dalam pelaksanaan atau penyelenggara di lembaga PAUD.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan PAUD merupakan pengelolaan dalam penyelenggaraan layanan PAUD serta keterlibatan personalia yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu dan beragam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

seperti pendidik yang harus memiliki kemampuan mengajar dengan kompetensi lainnya, dan tenaga kependidikan yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar seperti staf administrasi, pustakawan, laboran, dan keamanan. Maka dari itu, Manajemen pendidik dan manajemen tenaga kependidikan PAUD memerlukan adanya peningkatan kualitas dalam proses manajemennya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperlukan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menjalankan PAUD dengan baik. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut meliputi: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan penghargaan (Musram dan Mu'ah, 2017:21). Melalui manajemen yang baik diharapkan PAUD memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional yang diharapkan bisa saling bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar sekolah, sehingga. Sebab manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan generasi yang unggul dan siap bersaing.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Menciptakan generasi yang berkualitas harus melalui proses yang panjang dan mempunyai konsep yang baik. Konsep dalam hal ini ialah konsep pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas tentulah bukan perkara yang mudah. Bahkan, harus dibina atau di didik sejak dari usia dini. Pendidikan anak usia dini menjadi pondasi dalam membangun karakter anak (Bayu, 2014:117). Peran pendidikan bagi

anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Dalam memberikan pendidikan bagi anak usia dini maka negara membentuk atau menyelenggarakan dunia pendidikan bagi anak usia dini (PAUD) dengan diberlakukannya UU Nomor 20 tahun 2017 maka PAUD menjadi bagian dari sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Peran pendidikan bagi anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Usia 0-6 tahun adalah usia yang sangat menentukan masa depan anak menurut Aziz (2019:3) mengatakan anak dianalogikan sebagai pohon, anak merupakan wujud dari bibit yang tumbuh dan membutuhkan lingkungan yang cocok dalam pertumbuhannya. Seperti, yang diketahui masa emas merupakan masa paling penting bagi seorang anak karena pada masa ini tidak akan terulang kembali.

Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu satuan pendidikan yang diperuntukkan bagi anak nol sampai enam tahun. Hal tersebut Berdasarkan PERMENDIKBUD Nomor 48 tahun 2014 pasal 1ayat 4 menyatakan bahwa pemerintah memberikan pelayanan berupa TK atau Taman Kanak-Kanak yang diperuntukkan anak berusia 4 tahun sampai 6 tahun akan tetapi lebih diprioritaskan anak yang berusia 5 sampai 6 tahun. Anak usia dini adalah anak yang berusia 0-6 tahun dan sedangkan anak usia dini dalam menempuh pendidikan harus memperhatikan aspek perkembangan baik dari sejak lahir maupun hingga dewasa (Suryana, 2021:25). Hal itu sejalan dengan hakikat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

anak usia dini dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2017 adalah kelompok manusia yang berusia 0 sampai 6 tahun.

Manajemen PAUD adalah sebuah rancangan atau model yang digunakan lembaga pendidikan untuk mengelola Pendidikan Anak Usia Dini guna meningkatkan perkembangan anak supaya mempersiapkan diri di jenjang lebih lanjut, atau dengan kata lain manajemen PAUD juga dimaknai sebagai kegiatan sistematis yang dilakukan oleh kepala PAUD untuk menggerakkan Pendidikan Anak Usia Dini dalam memberikan stimulasi edukasi bagi anak usia 0-6 tahun agar tumbuh kembangnya berlangsung secara optimal dan memiliki kesiapan belajar di jenjang pendidikan selanjutnya (Aziz, 2019). Tujuan pendidikan akan tercapai apabila manajemen terhadap pendidik maupun tenaga kependidikan maupun stakeholder dalam lembaga pendidikan bahkan juga termasuk peserta didik merupakan bagian penting dalam proses manajemen yang ada di lembaga pendidikan khususnya PAUD. Terlebih, mutu dan kualitas baik itu dari segi penyelenggaraan pendidikan amat sangat tergantung dari proses pendidikan masa lalu tenaga pendidik baik itu lulusan, pengalaman maupun keahlian.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Pada masyarakat Indonesia pelaksanaan pendidikan merupakan peranan yang paling vital dalam upaya membangun kepribadian bangsa maupun karakter khusus yang dimiliki dalam menginternalisasi nilai dari pendidikan. Masyarakat Indonesia juga memandang pendidikan akan berhasil tergantung guru maupun pendidik dibanding metode pembelajaran yang digunakan. Masyarakat secara umum, lebih memperhatikan sumber daya manusia dibanding teknologi yang digunakan. Sehingga sudah sepatutnya dalam proses

K E R I N C I

manajemen yang dilakukan harus ada semacam pengendalian dan mengontrol sumber daya manusia bukan teknologi yang digunakan. Apalagi, peran guru tidak bisa digantikan oleh teknologi yang ada (Ansari, 2016).

Selain itu, pendidik maupun guru serta jajarannya sangat penting dalam proses pendidikan di dalam kelas terlebih guru merupakan faktor keberhasilan dalam membangun manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara Nasional. Pendidik sebagai fasilitator pembelajaran yaitu sebagai penasihat, pembimbing atau pemandu terhadap peserta didik (Kurniawan, 2016). Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperlukan fungsi rekrutmen atau fungsi pengadaan pegawai sanat penting dilakukan sebagai upaya menjaring pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Musram dan Mu'ah, 2017:21). Terkait dengan manajemen pengadaan atau rekrutmen pegawai di PAUD Kecamatan Koto baru, berdasarkan data jumlah PAUD di Kecamatan Koto Baru diketahui terdapat 6 PAUD yang tersebar di beberapa Desa di Kecamatan Koto Baru, Kota Sungai Penuh. Selama ini, PAUD di kelola oleh pemerintah desa, dalam pelaksanaannya belum diketahui apakah pengelola PAUD sudah melakukan manajemen yang baik atau tidak dalam pengelolaannya, diantaranya seperti

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

masih adanya guru PAUD atau bunda PAUD yang hanya tamat SMA, dan begitu juga tenaga kependidikannya, yang tentunya memiliki kapasitas pengetahuan yang berbeda jika di bandingkan dengan lulusan S1. Terkait hal tersebut, untuk membenahinya tentu memerlukan manajemen yang baik. Selain itu, selama ini belum diketahui bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh, sehingga dengan adanya penelitian ini akan memberi masukan yang berarti dalam pengelolaan PAUD di Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di PAUD Kecamatan Koto Baru"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, masalah-masalah maka di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. PAUD di kelola oleh pemerintah desa, dalam pelaksanaannya belum diketahui apakah pengelola PAUD sudah melakukan manajemen yang baik atau tidak dalam pengelolaannya, diantaranya seperti masih adanya guru PAUD bunda PAUD yang hanya tamat SMA, dan begitu juga tenaga kependidikannya, yang tentunya memiliki kapasitas pengetahuan yang berbeda jika di bandingkan dengan lulusan S1.
2. Hal tersebut tentu memerlukan manajemen yang baik untuk membenahi hal tersebut. Selain itu, selama ini belum diketahui bagaimana manajemen

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada Skripsi ini agar lebih terarah dan mencapai tujuan yang diinginkan penelitian, maka masalah ini dibatasi pada manajemen rekrutmen atau pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah manajemen rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru?
2. Bagaimanakah manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru?
3. Apa kendala dan solusi dalam pelaksanaan rekrutmen atau pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru?

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan manajemen rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru.
2. Mendeskripsikan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

3. Mendeskripsikan kendala dan solusi dalam pelaksanaan rekrutmen atau pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis,

   Bagi bidang pendidikan bermanfaat untuk memberikan inspirasi dalam mengembangkan Manajemen rekrutmen atau pengadaan pada pendidikan Islam khususnya pada manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan di PAUD.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi pemerintah desa, sebagai informasi bagi pemerintah desa tentang pentingnya manajemen rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD.
   b. Bagi pengurus PAUD, tenaga pendidikan dan kependidikan agar dapat memahami manajemen rekrutmen atau pengadaan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB II

KERANGKA TEORI

A. PAUD

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, PAUD adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Selain itu menurut (Aziz, 2019) para ahli memiliki definisi nya masing-masing terkait PAUD, diantaranya sebagai berikut:

1. **Prof. Dr. Arief Rachman:** PAUD adalah u paya pendidikan yang dilakukan sejak dini dengan tujuan untuk membantu mengembangkan potensi anak secara optimal, termasuk perkembangan fisik, emosional, sosial, intelektual, dan keterampilan berbahasa.
2. **Prof. Dr. Hardiwinoto Soedjoko:** PAUD adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk anak usia dini guna membantu mereka mengembangkan kemampuan fisik, sosial, emosional, kognitif, dan bahasa dengan pendekatan yang tepat sesuai karakteristik perkembangan mereka.
3. **Prof. Dr. M. A. Rajab:** PAUD adalah suatu bentuk pendidikan yang diselenggarakan sejak usia dini yang bertujuan untuk mengoptimalkan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

potensi anak dalam aspek fisik, sosial, emosional, dan intelektual agar mereka dapat berkembang menjadi individu yang lebih baik.

4. **Prof. Dr. R. Tuti Kadarsih:** PAUD adalah pendidikan yang berfokus pada pembinaan kompetensi dasar anak sejak usia dini melalui pendekatan bermain dan aktivitas yang sesuai dengan karakteristik perkembangan mereka.
5. **Prof. Dr. Soetjipto, M.Ed:** PAUD adalah upaya pendidikan yang memberikan stimulus dan pengalaman bagi perkembangan fisik, emosional, sosial, kognitif, dan bahasa anak sejak usia dini melalui metode pendidikan yang tepat dan bermakna.
6. **Prof. Dr. Nenden Sri Lengkanawati:** PAUD adalah pendidikan yang dilakukan pada usia dini untuk membantu anak mengembangkan potensi dan keterampilan mereka melalui pendekatan yang ramah anak, bermain, dan pengalaman langsung.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa PAUD adalah pendidikan yang berfokus pada anak usia dini dengan tujuan mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh, mencakup aspek fisik, sosial, emosional, kognitif, dan bahasa dengan metode pendidikan yang digunakan dalam PAUD biasanya berpusat pada bermain dan pengalaman langsung yang sesuai dengan tahap perkembangan anak pada usia dini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

B. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses Yang diterapkan Oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai *an-nizām* atau *at-tanzhīm*, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya (Wardana, 2022:3).

Selanjutnya, manajemen di maksudkan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wijayanti, 2008:1). Pendapat lain menyatakan bahwa Manajemen adalah pengelolaan, pengendalian, dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan (Aziz, 2019:3).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lebih lanjut, manajemen sebagai profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat (Hasibuan, 2015:38). Selanjutnya, manajemen juga di artikan sebagai dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan.

2. Perencanaan

a. Pengertian Perencanaan

Manajemen juga diartikan sebagai proses dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang (Bukit dkk, 2017:26). Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang (Bukit dkk, 2017:26).

b. Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi langkah-langkah: (1) Menentukan tujuan perencanaan; (2) Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan; (3) Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang; (4) Mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan; dan (5) Mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya (Bukit dkk, 2017:26).

c. Elemen Perencanaan

Perencanaan terdiri atas dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana (*plan*). (1) Sasaran yaitu hal yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan. (2) Rencana adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya. (3) Unsur-unsur Perencanaan (Bukit dkk, 2017:26).

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu:

a. tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan;
b. apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan;
c. tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi;
d. kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan;
e. siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan; dan
f. bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan.
g. Klasifikasi perencanaan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Rencana-rencana dapat diklasifikasikan menjadi:

a. rencana pengembangan. Rencana-rencana tersebut menunjukkan arah (secara grafis) tujuan dari lembaga atau perusahaan;
b. rencana laba. Jenis rencana ini biasanya difokuskan kepada laba per produk atau sekelompok produk yang diarahkan oleh manajer. Maka

seluruh rencana berusaha menekan pengeluaran supaya dapat mencapai laba secara maksimal;

c. rencana pemakai. Rencana tersebut dapat menjawab pertanyaan sekitar cara memasarkan suatu produk tertentu atau memasuki pasaran dengan cara yang lebih baik; dan

d. rencana anggota-anggota manajemen. Rencana yang dirumuskan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan anggota-anggota manajemen menjadi lebih unggul (Bukit dkk, 2017:26).

3. *Organizing* (Pengorganisasian)

a. Pengertian Pengorganisasian

Organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer Bukit dkk (2017:22). Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b. Ciri-ciri Organisasi

Ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut:

(1) mempunyai tujuan dan sasaran; mempunyai keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati;

(2) adanya kerjasama dari sekelompok orang; dan

(3) mempunyai koordinasi tugas dan wewenang (Bukit dkk, 2017:26).

4. *Actuating* (Pelaksanaan)

Menurut Bukit dkk (2017:26) pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan telah ditetapkan bersama.

5. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Bukit dkk, 2017:26).

C. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Rasyid, 2007:20).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

D. Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini

1. Pengertian Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini

Manajemen PAUD terdiri dari kata "Manajemen" dan "PAUD". Kata manajemen berasal dari bahasa latin yakni *"Manus"* yang memiliki arti "tangan" dan *Agere* yang artinya melakukan. Kata tersebut selanjutnya dipadukan menjadi kata kerja *Managere* yang berarti "menangani" yang

selanjutnya diadaptasi ke dalam bahasa Inggris menjadi *"Managemen"* dan jika diterjemahkan delama bahasa Indonesia berarti pengelolaan (Aziz, 2019:1).

Selanjutnya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dilihat berdasarkan Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, Bab I, Pasal 1, Nomor 10 dinyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan yang bertujuan untuk membantu perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dimaknai bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan layanan pendidikan yang dilalui dari beberapa jalur, seperti jalur formal.

Menurut Fatimah (2016:253) Manajemen Pendidikan PAUD adalah sebua rancangan atau model yang digunakan oleh PAUD sebagai lebanga pendidikan formal untuk mengelola Pendidikan PAUD agar dapat meningkatkan perkembangan anak dan mencapai tujuan yang telah di siapkan. Selanjutnya, Manajemen pendidikan PAUD juga sebagai penerapan dari prinsip manajemen pada umumnya, bahwa ciri manajemen pendidikan dapat dilihat dari tujuan, proses dan orientasinya. Berdasarkan tujuannya, manajemen pendidikan senantiasa harus bermuara pada tujuan pendidikan, yaitu pengembangan kepribadian dan kemampuan mengaktualisasikan potensi peserta didik. Berdasar prosesnya manajemen pendidikan harus dilandasi sifat edukatif yang berkenaan dengan unsur manusia yang tidak semata-mata

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dilandasi prinsip efektivitas dan efisiensi melainkan juga harus dilandasi dengan prinsip mendidik. Berdasar orientasinya, manajemen pendidikan diorientasikan atau dipusatkan kepada peserta didik (Bukit dkk, 2017:26).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara bersama-sama oleh orang-orang yang berada dalam organisasi pendidikan (sekolah) dan orang-orang yang terlibat di dalam dunia pendidikan, dalam hal ini para *stake holder* pendidikan dan dengan cara memberdayakan segala potensi-potensi dan sumbersumber yang ada melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen pendidikan diartikan sama dengan administrasi pendidikan dan pengertiannya dibatasi pada manajemen sekolah atau administrasi sekolah, yaitu administrasi pendidikan dalam arti sempit. Dengan kata lain implementasi manajemen pendidikan merupakan optimalisasi sumber daya yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah beserta lingkungannya dalam rangka tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Keberhasilan akan terlihat jika tujuan yang telah ditetapkan lebih banyak tercapai secara efektif dan efisien.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Pada dasarnya sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, manajemen pendidikan adalah alat-alat untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan atau pengaturan dalam bidang pendidikan, sedangkan bidang

garapan manajemen pendidikan itu meliputi semua kegiatan yang merupakan sarana penunjang proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan menurut Masram dan Mu'ah (2017:21), sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi Perencanaan sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matai mengenai hal apa saja yang dilakukan dimasa mendatang oleh perusahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen merupakan suatu proses penarikan kandidat guna mengisi posisi kosong. Perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dari pekerjaan.

c. Seleksi

Seleksi merupakan proses dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia, yang meliputi beberapa tahap seperti penerimaan berkas lamaran, menelaah CV pelamar, penyaringan, uji tertulis atau wawancara atau teknik lainnya, pengumuman pegawai yang diterima.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d. Pelatihan/pengembangan

Pelatihan atau pengembangan adalah istilah lain dari suatu proses pembelajaran yang melibatkan pemerolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja tenaga kerja.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang bentuknya uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbal jasa dari organisasi, dengan prinsip adil dan sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pengakhiran atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tengana kerja yang disebabkan oleh sesuatau hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

E. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pendidik

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan berharap para peserta didiknya sehingga mencapai tujuan yang diinginkannya (Wahyudi, 2012:14).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dari pengertian ini jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah (Wahyudi, 2012:14. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan dapat menjadi milik orang tersebut. Adapan sebagai perantara merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat (Wahyudi, 2012:14.

Seperti yang telah dikemukakan di atas tentang pendidik, maka bukan hanya guru yang hadir dalam kategori pendidik ada juga kenal dengan sebutan dosen yang mengajar di perguruan tinggi. Guru pamong yang membimbing siswa secara aktif dan mandiri. Tutor adalah orang bertugas mendidik di lembaga-lembaga nonformal. Fasilitator bisa dari kalangan guru atau masyarakat yang memiliki kualifikasi atau kemampuan mendidik untuk membantu siswa mencapai tujuan. Instruktur adalah orang yang memiliki kemampuan dibidang khusus seperti kesenian, olahraga, dan bela diri.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2017 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah "anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan" seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan digunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

Tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

F. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen merupakan seni yang harus dimainkan oleh seorang pimpinan organisasi atau kepala sekolah secara piawai. Disebut seni karna obyeknya adalah manusia atau sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dan seorang *manager* atau kepala sekolah harus mampu membaca potensi-potensi yang dimiliki setiap anggotanya untuk di tempatkan diposisi dan bagian yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya masing-masing. *Put the raight man in the*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

raight place! (posisikan orang yang tepat pada posisi yang tepat) (Wijaya dkk, 2019:42).

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat menemukan, mencari, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan individu dan organisasi.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan penghargaan (Wijaya dkk , 2019:42).

Hal-hal tersebut mutlak dilakukan oleh seorang kepala sekolah secara serius, baik, dan benar agar apa yang diharapkan dari para tenaga kependidikan dapat terealisasi dengan tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga dapat menjalani tugas dan pekerjaan dengan optimal. Penjelasan mengenai manajemen tersebut sebagai berikut:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

1. **Perencanaan pegawai**

   Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas yang akan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan

datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus menentukan atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat mendesak dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam pengerahan dan penempatan posisi (Martin, 2013:101).

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode perkiraan. Bukan berarti itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan dat dan informasi di masa lampau dan masa kini (Wijaya dkk , 2019:42). Sedangkan perkiraan biasa disebut peramalan yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa akhirnya.

2. Pengadaan pegawai/Rekrutment

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai dengan baik secara kuantitas dan kualitas barulah kepala sekolah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar-agar-tenaga kependidikan yang sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan (Wijaya dkk , 2019:43).

Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan sekolah.

3. Pembinaan dan pengembangan pegawai

Kegiatan pembinaan sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan pendidikan

tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan buruknya kualitas kerja mereka (Wijaya dkk , 2019:43). Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang mengintensifkan dan mengevaluasi kerja secara mendalam.

Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang semangat kerja dan keahlian. Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah akhirnya menutup mata dalam kasus ini, jika ini terjadi dalam jangka waktu lama, hanya kondisi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar di kelas juga akan berdampak

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

parah pada kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

4. Promosi dan mutasi

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu melakukannya dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian (Wijaya dkk , 2019:42).

Khusus untuk mempromosikan kenaikan status guru atau pegawai harus sangat diperhatikan, apalagi bagi guru yang sudah bekerja cukup lama maka kepala sekolah harus cepat mengambil keputusan kenaikan apa yang pantas diterima guru tersebut?. Hal yang paling awal mungkin guru dapat melakukan kenaikan gaji misalnya, atau dengan kenaikan status dari guru tidak tetap menjadi guru tetap. Atau memfasilitasi guru tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan status ini sangat besar bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena ini membuat mereka merasa senang dan dihargai disekolah. Jika mereka menghargai dan menghargai maka guru dan pegawai tersebut akan mampu mengeluarkan usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

5. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pencopotan atau penetapan orang dari tanggung jawab yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal tersebut. Jika seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin, maka kepala sekolah harus mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang. Penghargaan yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan kecenderungan diberikannya secara tetap (Wijaya dkk , 2019:45).

Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal ini penting untuk mendongkrak atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru dan tenaga kependidikan, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan lebih baik lagi hari demi hari. Seorang kepala sekolah harus mampu menentukan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, pemberian kompensasi atau tertentu penghargaan ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai.

G. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD

Pemerintah telah membuat standarisasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk Pendidikan Anak Usia Dini, hal ini di atur dalam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014, diantaranya di jelaskan sebagai berikut ini.

1. Standar Pendidik

Standar Pendidik atau Guru yang mengajar di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di atur pada pasal 24 Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini, yaitu: (1) Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. (2) Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda. (3) Tenaga kependidikan anak usia dini merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan dan atau program PAUD. - 10 - (4) Tenaga Kependidikan terdiri atas Pengawas TK/RA/BA, Penilik KB/ TPA/SPS, Kepala PAUD (TK/RA//BA/KB/TPA/SPS), Tenaga Administrasi, dan tenaga penunjang lainnya. (5) Pendidik dan Tenaga Kependidikan anak usia dini memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan, sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.

Selanjutnya pada pasal Pasal 25 Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dine di jelaskan kualifikasi Akadmik yang harus dimiliki oleh guru PAUD, yaitu: (1) Kualifikasi Akademik Guru PAUD: a. memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau b. memiliki ijazah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi. (2) Kompetensi Guru PAUD dikembangkan secara utuh mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana terdapat pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Selanjutnya kualifikasi akademik guru pendamping di atur pada pasal 26 Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini, yaitu: (1) Kualifikasi Akademik Guru Pendamping: a. memiliki ijazah D-II PGTK dari Program Studi terakreditasi, atau b. memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD jenjang guru pendamping dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah. (2) Kompetensi Guru Pendamping mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana terdapat pada lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Selanjutnya Pasal 27 Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini, yaitu: (1) Kualifikasi akademik Guru Pendamping Muda a. memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

jenjang pengasuh dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah. (2) Kompetensi Guru Pendamping Muda mencakup pemahaman dasar-dasar pengasuhan, keterampilan melaksanakan pengasuhan, bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan tingkat usia anak sebagaimana terdapat pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

2. Standar Tenaga Kependidikan

Pemerintah melalui kementerian pendidikan telah mengatur standar bagi tenaga kependidikan di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. Ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 27 Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini, yaitu: (1) Kualifikasi akademik tenaga administrasi PAUD memiliki ijazah minimum Sekolah Menengah Atas (SMA). (2) Kompetensi tenaga administrasi satuan atau program PAUD memenuhi kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi manajerial sebagaimana terdapat pada Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

H. Pendidikan Anak usia Dini

Undang-undang SISDIKNAS tahun 2017 pasal 28 menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal (Taman Kanak-kanak Raudhatul Athfal, atau bentuk lain yang sederajat), jalur pendidikan nonformal (kelompok bermain, taman penitipan anak, atau bentuk lain yang sederajat), dan/atau jalur pendidikan informal yang

berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan (Kurniasih, 2019:10).

Pendidikan anak usia dini (PAUD) pada hakikatnya adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh atau menekankan pada pengembangan seluruh aspek kepribadian anak. Oleh karena itu, PAUD memberi kesempatan bagi anak untuk mengembangkan kepribadian dan potensi secara maksimal. Atas dasar ini, lembaga PAUD perlu menyediakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan seperti kognitif, bahasa, sosial emosional, agama, moral, fisik, dan motorik (Suryadi, 2014:22).

Secara institusional, Pendidikan Anak Usia Dini juga dapat diartikan sebagai salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakkan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan, baik koordinasi motorik (halus dan kasar), kecerdasan emosi, kecerdasan jamak (*multiple intelligences*), maupun kecerdasan spiritual, Sesuai dengan keunikan dan pertumbuhan Anak Usia Dini, penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini disesuaikan dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh Anak Usia Dini itu sendiri.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dalam Al-qur'an Alloh telah menyerukan tentang pendidikan seperti dalam surat Al-Mujadilah ayat 11.

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Mujadilah/58:11).

I. Penelitian Relevan

Berdasarkan penelitian ini, studi penelitian relevan dengan judul peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hariani et al. 2023) yang berjudul "Manajemen Pendidikan PAUD Al-Hijrah Kota Jambi". (1) Perencanaan program pendidikan di sekolah PAUD Al-Hijrah, secara umum telah disusun dengan baik, hal ini terlihat adanya perencanaan program kegiatan pendidikan dengan menyusun rencana kegiatan sesuai ketentuan. (2) Organisasi di PAUD Al-Hijrah, secara umum telah mencerminkan suatu relevansi antara kemampuan dan keterampilan personil dengan kebutuhan pendidikan. (3) Pelaksanaan pendidikan di PAUD Al-Hijrah diarahkan pada proses pembelajaran berjalan dengan baik, efektif dan menyenangkan. (4) Pengawasan dilakukan dengan dua sistem pengawasan yaitu: pengawasan atasan langsung dan pengawasan fungsional. Pengawasan atasan langsung dilakukan oleh Kepala Sekolah, sedangkan pengawasan fungsional

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dilakukan oleh Pengawas Sekolah. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hariani dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama-sama meneliti manajemen di PAUD, namun perbedaannya adalah Hariani meneliti di PAUD Al-Hijrah dengan fokus perencanaan program pendidikan, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini meneliti di PAUD Kec. Koto Baru Kota Sungai Penuh, dengan fokus manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sukatin et al. 2022) yang berjudul "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Kurnia Kota Jambi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan program di TK Kurnia disusun sesuai dengan visi dan misi lembaga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen diantaranya; perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan. Pengelola sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen sangat menekankan kerjasama yang dilandasi keikhlasan, semangat, dan loyalitas yang tinggi. Perencanaan dilakukan dengan perencanaan strategis, penyusunan rencana pembelajaran mulai dari tahunan, semester, bulanan, mingguan hingga harian. Pengorganisasian dilakukan dengan mengoordinasikan tugas, peluang, pengalaman dan wawasan dengan komunikasi terbuka, mengadakan pertemuan rutin yang membahas upaya peningkatan kinerja. Supervisi dilakukan dengan observasi langsung, melalui supervisi, pertemuan rutin dengan pendidik. Kerjasama dilakukan dengan orangtua, melalui kegiatan pertemuan bulanan (*parenting*), dan mitra terkait PAUD. Penilaian dan evaluasi dilaksanakan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dengan pemberian tugas, observasi, catatan harian, anekdot, unjuk karya, hasil karya, dan kunjungan edukasi serta informasi perkembangan melalui catatan kesehatan anak didik. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sukatin dkk dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti manajemen di PAUD sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan fokus penelitian, yang mana Sukatin dkk meneliti TK Kurnia Kota Jambi dengan fokus pada pengelolaan program di TK Kurnia, sedangkan peneliti saat ini meneliti di PAUD Kec. Koto Baru Kota Sungai Penuh, dengan fokus manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Mukminin and Cahyani 2016), yang berjudul: "Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Pemula di Kecamatan Grabag Kabupaten Purworejo". Hasil penelitian bahwa pengelolaan bidang kurikulum menggunakan pembelajaran spontanitas, bidang kesiswaan *one day service*, bidang personalia menggunakan pendidikan dan latihan guru PAUD, bidang sarana prasarana penggunaan fasilitas desa, bidang keuangan dengan sistem pembagian tugas, bidang humas dengan program paguyuban wali siswa dan *parenting*, bidang promosi menggunakan strategi mulut ke mulut, bidang MBS optimalisasi partisipasi masyarakat. Peran dan kesiapan guru mencakup pembelajaran spontanitas, pelaksanaan kegiatan belajar *indoor*, pengorganisasian kelas klasikal, pengelompokan kelas berdasar usia, bentuk evaluasi pembelajaran rapot, penataan administrasi, dan pemanfaatan sumber daya. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Mukmin dan Cahyani dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti manajemen di PAUD sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan fokus penelitian, yang mana Mukmin dan Cahyani meneliti di Pemula di Kecamatan Grabag Kabupaten Purworejo dengan fokus pada kurikulum, kesiswaan dan personalia sedangkan peneliti saat ini meneliti di PAUD Kec. Koto Baru Kota Sungai Penuh, dengan fokus manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Afiif et al. 2019), yang berjudul: "Manajemen Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini di TK Negeri Pembina Jeneponto". Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kurikulum yang di terapkan di TK Negeri Pembina sesuai dengan karakteristik, potensi dan kondisi peserta didik; 2) Pembelajaran yang diajarkan di TK Negeri Pembina sesuai dengan kurikulum; 3) peserta didik sangat menyukai pembelajaran eksperimen dan pengembangan agama; dan 4) TK Negeri Pembina mengembangkan permainan tradisional dalam kurikulum yang diterapkan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Afiif dkk dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti manajemen di PAUD sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan fokus penelitian, yang mana Afiif dkk meneliti di TK Negeri Pembina Jeneponto dengan fokus pada kurikulum, kesiswaan dan personalia sedangkan peneliti saat ini meneliti di PAUD Kec. Koto Baru Kota Sungai Penuh, dengan fokus manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif artinya penelitian ini adalah peneliti ingin menjelaskan data-data dan memahami lebih mendalam fenomena-fenomena yang berhubungan dengan fokus masalah yang diteliti (Creswell, 2012:2066). Berdasarkan pengertian tersebut maka pada penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi di kancah penelitian terkait dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD se Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh. Penelitian dalam jenis ini dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil. Jadi, dalam jenis penelitian ini yang digunakan adalah studi fenomenologi yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami lebih mendalam dari suatu manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan yang dilakukan di PAUD se Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

B. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya atau orang lain bahkan suatu kejadian kepada peneliti. Informan ini tidak dipahami sebagai obyek atau orang-orang yang hanya memberikan respon terhadap sesuatu (hal-hal yang berada di luar dirinya), melainkan sebagai subyek penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PAUD se-Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh, dengan informan nya adalah kepala desa di masing-masing tempat PAUD ber operasional dan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan PAUD sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tempat Penelitian dan Informan Penelitian

No	Nama PAUD	Jumlah Murid	Informan	Alamat
1	Al-Fattah Mandiri	20	Nuzmi Yenti, S.Pd Aulia Beli Mutia Bela Novela	Desa Koto Baru
2	Gemilang	25	Susri Permita, S.Pd Yetsma dewi	Desa Permai Indah

Sumber: Observasi di Kecamatan Koto Baru, 2022.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari langsung di kancah penelitian, melalui wawancara, questioner, ataupun observasi. Data sekunder merupakan data berupa teori-teori yang bersumber dari buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2010:61). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan data sekunder adalah hasil observasi.

2. Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan PAUD se- Kecamatan Koto Baru di peroleh dengan cara wawancara. Sumber data sekunder adalah teori-teori yang bersumber dari buku-buku dan jurnal-jurnal dan sumber lainnya yang seperti dokumen

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

perencanaan pegawai, dokumen pengadaan pegawai, dokumen pembinaan dan pengembangan pegawai, dokumen promosi dan mutasi pegawai, dokumen pemberhentian pegawai , dan kompensasi serta penghargaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD se-Kecamatan Koto Baru, di peroleh dengan cara mengamati / observasi.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *human instrument* yaitu peneliti sendiri. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamtan Koto Baru meliputi kegiatan *Planning* (Perencanaan Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD), *Organizing* (Pengorganisasian Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD), *Actuating* (Pelaksanaan Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD), dan *Controlling* (Pengawasan Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

1. Wawancara

"Wawancara yaitu instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2010:61)." Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara dengan informan dalam pengumpulan data, peneliti telah menyiapkan

instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang jawaban berupa deskripsi yang terjadi di lapangan secara langsung. Peneliti melakukan wawancara secara terbuka dan jenis pertanyaan yang diberikan berbentuk semi struktur yaitu pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan rumusan masalah dan dikembangkan sesuai kondisi di lapangan yang berkaitan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan di PAUD se Kecamatan Kota Sungai Penuh.

2. Dokumentasi

Pengertian dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau *variable* berupa catatan, transkrip, prasasti, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya (Sugiyono, 2010:137).” Peneliti mengutip atau mencatat data-data yang ada hubungannya dengan penelitian yang diteliti, kemudian hasil dokumentasi dijadikan sumber data. Dokumentasi juga dilakukan untuk data-data pendukung yang terdapat di PAUD Sekecamatan Kota Sungai Penuh.

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menyintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2012:248). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

a. Reduksi

Reduksi artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya, serta dapat mencari solusi dan penyelesaiannya. Reduksi dilakukan untuk mengumpulkan semua data yang dibutuhkan untuk penelitian.

b. *Display*

Data yang telah dikumpulkan melalui reduksi penulis melakukan data *display*. *Display* yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teks yang bersifat naratif dan deskripsi hasil penelitian.

c. Pengumpulan

Pengumpulan data ini dilakukan untuk membuat temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deksripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih kaku sehingga setelah diteliti permasalahannya semakin jelas, atau dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Oleh karena tu, data yang diperoleh dari berbagai metode akan digabungkan menjadi sebuah kesimpulan data.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Cara Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis komponensial yaitu mencari ciri-ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengontraskan antar elemen dengan elemen yang lainnya. Dilakukan dengan observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Cara Berpikir

Untuk mempermudah dalam menganalisa data yang peneliti peroleh melalui teknik terakhir ini, data-data yang sifatnya keterangan, penulis analisa dengan menggunakan metode kualitatif dengan berdasarkan pola pikir induktif, deduktif, dan komparatif. Untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan masing-masing.

a. Induktif

Yaitu pertanyaan-pertanyaan yang bersifat khusus, dengan hukum-hukum atau teori-teori yang sudah ada dan selanjutnya langkah pada kenyataan yang bersifat umum. Pemikiran induktif dilakukan dari pola pemikiran umum ke pola pemikiran kesimpulan.

b. Deduktif

Yaitu cara berpikir dimulai dengan teori, dan diakhiri dengan fenomena atau hal khusus. Dari pengetahuan yang bersifat umum itu barulah menilai kejadian-kejadian yang bersifat khusus. Pemikiran

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

deduktif ini dilakukan untuk menemukan fenomena-fenomena umum kemudian ditarik kesimpulan dalam khusus.

c. Komparatif

Yaitu suatu pola pikir perbandingan antara satu pendapat dengan pendapat yang lain untuk mengetahui persamaan dan perbedaannya, kemudian diambil kesimpulan yang benar.

G. Keabsahan Data (Kredibilitas)

Menurut Iskandar, keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keteladanan (reliabilitas). Selain menganalisis data, peneliti juga harus menguji keabsahan data agar memperoleh data yang valid (Iskandar, 2010:22). Kegiatan menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam pemeriksaan keabsahan data sebagai berikut:

1. Perpanjangan Kehadiran Peneliti di Lapangan

Perpanjangan kehadiran peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Menurut Moleong, keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutserataan tersebut bukan hanya dilakukan dalam waktu singkat tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam latar penelitian. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.

2. Meningkatkan Ketekunan Pengamatan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Peneliti harus lebih tekun dan melakukan pengamatan dalam penelitian kualitatif, untuk menemukan fenomena atau gejala sosial dalam situasi yang relevan, sehingga peneliti dapat memusatkan perhatian secara rinci dan mendalam.

3. Triangulasi

Triangulasi yang dimaksud adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan untuk mencapai keabsahan data, yaitu:

a. Triangulasi sumber, Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
b. Triangulasi waktu, Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.
c. Triangulasi teori, yaitu penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memenuhi syarat.
d. Triangulasi teknik, Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti akan menguji kebenarannya itu penggunaan berbagai teknik yang berbeda, seperti wawancara, dan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

observasi. Peneliti membandingkan data-data yang diperoleh dari metode yang berbeda seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi (Afifudin, 2019:144).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan informan-informan yang terlibat dalam penelitian ini, ditemukan berbagai informasi yang relevan terkait manajemen rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru. Manajemen Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru terdiri dari beberapa tahapan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

1. Manajemen Rekrutmen Pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru

Tahapan rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru di ketahui berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang kepala sekolah. Hasil penelitian akan mengeksplorasi dan menganalisis hasil wawancara dengan masing-masing informan mengenai proses perencanaan dalam manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD. Peneliti akan mengutip langsung beberapa bagian relevan dari transkrip wawancara untuk memberikan gambaran lebih detail dan autentik tentang pandangan dan pengalaman masing-masing informan dalam perencanaan perekrutan. Setelah kutipan dilakukan, interpretasi akan diberikan untuk menjelaskan makna dari pernyataan informan, dan simpulan akhir akan disajikan untuk menggambarkan kesamaan dan perbedaan antara pandangan informan mengenai proses perencanaan di PAUD.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Kedua orang kepala PAUD yang menjadi informan memiliki konsensus yang menunjukkan bahwa pada manajemen perekrutan pendidik meliputi tahapan-tahapan berikut:

a. Perencanaan

Hasil wawancara dengan Ibuk Nuzmi Yenti, S.Pd, Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri menyatakan:

> "Ini adalah tahun ajaran baru, jadi perencanaan perekrutan kami dimulai beberapa bulan sebelumnya. Kami memproyeksikan jumlah siswa yang akan mendaftar dan kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan berdasarkan kelas dan tingkat kesulitan program pendidikan yang kami tawarkan. Kriteria kami sangat berfokus pada pendidikan dan kualifikasi calon pendidik. Kami mencari mereka yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 Pendidikan Guru PAUD atau latar belakang yang relevan dengan pendidikan anak usia dini. Selain itu, kemampuan berkomunikasi dan kreativitas juga menjadi aspek penting yang kami perhatikan." (Wawancara, 15 Juni 2023)

Dari pernyataan Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri, terlihat bahwa perencanaan perekrutan pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan data jumlah siswa yang akan mendaftar sebagai landasan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik. Proses ini membantu memastikan adanya cukup jumlah guru untuk menghadapi permintaan peserta didik baru dan menyesuaikan dengan tingkat kesulitan program pendidikan. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri menempatkan penekanan pada kualifikasi dan kemampuan calon pendidik. Kriteria yang jelas dan ketat diterapkan untuk memastikan bahwa hanya calon yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Hasil wawancara dengan Ibuk Susri Permita, S.Pd, Kepala PAUD Gemilang menyatakan bahwa:

> "Perencanaan rekrutmen kami berfokus pada analisis kebutuhan internal sekolah. Kami mengevaluasi beban kerja pendidik saat ini dan melihat apakah ada kebutuhan tambahan berdasarkan peningkatan jumlah siswa atau adanya program baru yang akan dijalankan. Kriteria utama kami adalah keselarasan nilai-nilai calon pendidik dengan visi dan misi PAUD Gemilang. Kami mencari individu yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pendidikan anak usia dini, memiliki empati, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan anak secara holistik." (Wawancara, 18 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala PAUD Gemilang, terlihat bahwa perencanaan perekrutan pendidik didasarkan pada analisis kebutuhan internal sekolah, seperti beban kerja pendidik saat ini dan perkembangan jumlah siswa atau program baru. Hal ini menunjukkan pendekatan yang responsif terhadap kondisi internal sekolah guna memastikan efisiensi dan efektivitas dalam tim pendidik. Selain itu, Kepala PAUD Gemilang juga menekankan pentingnya keselarasan nilai-nilai calon pendidik dengan visi dan misi sekolah. Kriteria utama tidak hanya terbatas pada kualifikasi formal, tetapi juga mencakup aspek kepribadian, dedikasi, empati, dan kemampuan menciptakan lingkungan inklusif di PAUD. Proses perencanaan melibatkan proyeksi jumlah siswa, kriteria seleksi, dan pertimbangan keberagaman dalam menghadapi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Keduanya juga menyadari bahwa pemenuhan standar pendidikan dan keterampilan komunikasi dan kreativitas menjadi fokus utama dalam memilih calon pendidik yang sesuai. Meskipun metode perencanaan mereka berbeda, namun tujuan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

mereka adalah untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anak usia dini.

b. Pengorganisasian

Tahapan pengorganisasian juga menjadi tahapan dalam manajemen perekrutan pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru, Kota Sungai Penuh Hasil wawancara dengan Ibuk Nuzmi Yenti, S.Pd, Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri menyatakan:

> "Kami memiliki tim seleksi yang terdiri dari kepala sekolah, kepala program pendidikan, dan anggota dewan pengurus PAUD. Kami membentuk tim ini untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan dengan baik dan transparan. Kami membagi tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim seleksi dengan jelas. Misalnya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan calon yang lolos seleksi dan menjelaskan prosedur lebih lanjut." (Wawancara, 15 Juni 2023)

Dari pernyataan Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri, terlihat bahwa pengorganisasian perekrutan dilakukan dengan membentuk tim seleksi yang melibatkan beberapa pihak yang berwenang. Hal ini membantu dalam menyusun kebijakan dan kriteria seleksi yang beragam dari perspektif berbeda untuk mencapai hasil yang transparan dan adil. Selain itu terlihat juga bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim seleksi di PAUD Al-Fattah Mandiri membantu memastikan keterlibatan aktif dari setiap anggota tim dalam proses seleksi. Kepala sekolah sebagai bagian dari tim seleksi bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan calon yang lolos seleksi untuk memberikan informasi lebih lanjut tentang prosedur selanjutnya.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Ibuk Susri Permita, S.Pd, Kepala PAUD Gemilang dalam wawancara yang menyatakan:

"Kami memiliki tim seleksi yang terdiri dari kepala sekolah, kepala bidang pendidikan, dan seorang guru senior. Kami memastikan bahwa tim seleksi mencakup berbagai latar belakang dan pengalaman untuk memberikan perspektif yang beragam. Kami mengadakan rapat reguler dengan tim seleksi untuk membahas progres perekrutan dan mengatasi kendala yang mungkin timbul." (Wawancara, 20 Juni 2023)

Hasil wawancara dengan Ibuk Susri Permita, S.Pd, Kepala PAUD Gemilang, Desa Permai Kecamatan Koto Baru, Kota Sungai Penuh menunjukkan bahwa pengorganisasian tim seleksi perekrutan di PAUD Gemilang dilakukan dengan mempertimbangkan keberagaman dalam latar belakang dan pengalaman. Dengan melibatkan anggota tim yang berasal dari berbagai bagian PAUD, diharapkan keputusan seleksi menjadi lebih holistik dan inklusif. Selain itu, terlihat bahwa PAUD Gemilang menekankan pentingnya komunikasi dan koordinasi antara anggota tim seleksi melalui rapat reguler. Ini memungkinkan mereka untuk memantau dan mengatasi masalah yang mungkin muncul selama proses perekrutan, serta memastikan bahwa proses berjalan dengan lancar.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dari hasil wawancara dengan kedua informan, terlihat bahwa keduanya menyadari pentingnya pembentukan tim seleksi dalam manajemen perekrutan di PAUD. Tim seleksi di PAUD Al-Fattah Mandiri terdiri dari kepala sekolah, kepala program pendidikan, dan anggota dewan pengurus PAUD, sementara di PAUD Gemilang terdiri dari kepala sekolah, kepala bidang pendidikan, dan seorang guru senior. Meskipun anggota tim dan pembagian tugas berbeda, namun tujuan mereka adalah

untuk mencapai proses seleksi yang transparan, adil, dan melibatkan perspektif yang beragam. Melalui rapat reguler, tim seleksi di PAUD Gemilang juga menunjukkan dedikasi untuk memantau progres perekrutan dan mengatasi kendala yang mungkin muncul selama proses.

c. Pelaksanaan

Adanya tahapan pelaksanaan dalam manajemen perekrutan pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru Kota Sungai penuh, diketahui berdasarkan hasil analisis wawancara dengan masing-masing informan mengenai pelaksanaan proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD. Ibuk Nuzmi Yenti, S.Pd, selaku Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri Desa Koto Baru, menyatakan:

> "Kami mengiklankan posisi yang tersedia di PAUD Al-Fattah Mandiri melalui media sosial kami FB dan WhatsApp, papan pengumuman, dan dari mulut ke mulut. Selain itu, kami juga menyebarkan informasi kepada para tenaga kependidikan kami yang ada untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk merekomendasikan calon-calon potensial. Kami memiliki proses penyaringan lamaran yang ketat untuk memastikan calon yang lolos seleksi memenuhi kualifikasi minimal yang telah ditetapkan. Setelah itu, kami melakukan tes praktis mengajar untuk menilai kemampuan mereka secara langsung." (Wawancara, 15 Juni 2023).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Berdasarkan pernyataan Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri pada wawancara tanggal 15 Juni 2023, terlihat bahwa pelaksanaan perekrutan dilakukan dengan menggunakan berbagai media, media sosial, untuk mengiklankan posisi yang tersedia. Tidak hanya itu, melibatkan tenaga kependidikan yang sudah ada dalam memberikan rekomendasi juga merupakan strategi yang efektif dalam mencari calon pendidik yang potensial. Selanjutnya PAUD Al-Fattah Mandiri memiliki proses

penyaringan yang ketat untuk memastikan bahwa hanya calon pendidik yang memenuhi kualifikasi minimal yang dipertimbangkan. Proses tes praktis mengajar juga membantu tim seleksi dalam menilai kemampuan calon pendidik secara langsung dalam mengajar anak-anak usia dini.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ibuk Susri Permita, S.Pd, Kepala PAUD Gemilang Desa Permai Indah Kecamatan Koto Baru, terkait pelaksanaan pada manajemen perekrutan pendidik, menyatakan:

> "Kami mempromosikan posisi yang ada di PAUD Gemilang melalui selebaran dan pengumuman di lingkungan sekitar dan tempat-tempat yang sering dikunjungi oleh para orangtua siswa. Kami ingin mencari calon pendidik yang memiliki hubungan dekat dengan masyarakat khususnya pemudah dan pemudi yang lulus dari perguruan tinggi, salah satu nyo IAIN Kerinci. Pada proses pelaksanaan kami juga melakukan wawancara dan tes tertulis dengan pertanyaan yang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan calon pendidik dalam berkomunikasi, memecahkan masalah, dan menghadapi situasi yang menantang." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Pernyataan Kepala PAUD Gemilang menunjukkan bahwa pelaksanaan perekrutan dilakukan dengan strategi promosi yang lebih lokal, seperti selebaran dan pengumuman di sekitar lingkungan PAUD. Hal ini bertujuan untuk menarik calon pendidik yang memiliki hubungan dekat dengan komunitas sekitar dan dapat memberikan manfaat lebih dalam pembangunan hubungan dengan orangtua siswa. Dari kutipan diatas juga terlihat bahwa PAUD Gemilang menggunakan pendekatan yang berbeda dalam menilai calon pendidik. Selain wawancara, tes tertulis yang mencakup aspek kemampuan berkomunikasi, pemecahan masalah, dan menghadapi situasi yang menantang digunakan untuk memastikan bahwa

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

calon pendidik memiliki kualitas yang dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di PAUD.

Dari hasil wawancara dengan kedua informan, terlihat bahwa kedua PAUD memiliki pendekatan yang berbeda dalam pelaksanaan proses perekrutan. PAUD Al-Fattah Mandiri menggunakan media sosial dan situs web sebagai sarana promosi, serta melibatkan tenaga kependidikan yang ada untuk memberikan rekomendasi. Proses penyaringan yang ketat dan tes praktis mengajar juga menjadi bagian integral dalam pelaksanaan seleksi di PAUD ini. Sementara itu, PAUD Gemilang lebih berfokus pada promosi lokal melalui selebaran dan pengumuman, dan menggunakan tes tertulis untuk mengevaluasi kemampuan calon pendidik dalam berkomunikasi dan menghadapi situasi yang menantang. Meskipun pendekatan mereka berbeda, namun tujuan keduanya adalah untuk menemukan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan PAUD.

d. Pengendalian

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pada tahapan pengendalian merupakan tahapan yang dianggap penting untuk memastikan proses perekrutan pendidik sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan Nuzmi Yenti, S.Pd, Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri Desa Koto menyatakan:

"Kami memiliki Panitia yang terlibat dalam setiap tahap perekrutan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh proses perekrutan berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, Kami melakukan evaluasi terhadap setiap tahapan perekrutan setelah selesai. Ini membantu kami untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam proses dan mengidentifikasi area yang

perlu diperbaiki untuk perencanaan perekrutan di masa mendatang". (Wawancara, 15 Juni 2023)

Dari pernyataan Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri, terlihat bahwa PAUD ini menerapkan pendekatan yang ketat dalam pengendalian perekrutan. Melibatkan departemen sumber daya manusia membantu memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta menjaga transparansi dalam proses seleksi. PAUD Al-Fattah Mandiri menerapkan proses evaluasi secara menyeluruh setelah selesai melakukan perekrutan. Evaluasi ini membantu mereka untuk memahami efektivitas setiap tahap dan mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan proses perekrutan di masa mendatang.

Terkait dengan pengendalian hasil wawancara dengan Ibuk Susri Permita, S.Pd, Kepala PAUD Gemilang Desa Permai Indah Kecamatan Koto Baru menyatakan:

"Kami memiliki koordinasi yang erat dengan ketua Yayasan dan tim seleksi selama proses perekrutan. Kami bertemu secara berkala untuk memastikan bahwa proses berjalan sesuai dengan rencana dan untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul dengan cepat. Kami juga memiliki prosedur yang jelas dalam menyimpan dan mengelola data calon pendidik dan tenaga kependidikan. Keamanan data menjadi prioritas utama kami." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Dari pernyataan Kepala PAUD Gemilang, terlihat bahwa PAUD ini menekankan pentingnya koordinasi antara tim seleksi dalam pengendalian perekrutan. Rapat berkala membantu dalam mengawasi progres perekrutan, menilai setiap tahapan, dan menemukan solusi untuk masalah yang mungkin muncul selama proses seleksi. Pernyataan tersebut juga

menunjukkan bahwa PAUD Gemilang memiliki kebijakan yang jelas dan ketat dalam mengelola dan menyimpan data calon pendidik dan tenaga kependidikan. Prioritas pada keamanan data bertujuan untuk melindungi informasi pribadi calon dan mematuhi regulasi privasi yang berlaku.

2. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru

Tahapan rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru di ketahui berdasarkan wawancara dengan dua informan, yaitu Nuzmi Yenti (Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri) dan Susri Permita (Kepala PAUD Gemilang). Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa tahapan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

a. Perencanaan

Adanya perencanaan diketahui Dalam wawancara dengan Nuzmi Yenti, terungkap bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri melakukan perencanaan perekrutan tenaga kependidikan secara berkala dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa dan kebutuhan tenaga pendidik. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Proses perencanaan perekrutan tenaga kependidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri kami lakukan secara berkala. Kami biasanya mengevaluasi kebutuhan kami untuk tenaga pendidik setiap tahun berdasarkan proyeksi jumlah siswa yang akan datang. Kebijakan perencanaan juga terintegrasi dengan kebutuhan kurikulum dan program pendidikan kami." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri telah melakukan perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan secara

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

sistematis dengan mengacu pada proyeksi jumlah siswa dan kebutuhan kurikulum. Integrasi antara perencanaan rekrutmen dan kebutuhan pendidikan menunjukkan upaya untuk memastikan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan dan program pendidikan di PAUD tersebut.

Hal senada juga di ungkapkan dari wawancara dengan Susri Permita, terungkap bahwa PAUD Gemilang juga melakukan perencanaan perekrutan secara berkala dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa dan kebutuhan tenaga pendidik. Susri Permita menyatakan:

"Proses perencanaan perekrutan tenaga kependidikan di PAUD Gemilang kami lakukan setiap tahun sebelum tahun ajaran baru dimulai. Kami mengevaluasi kebutuhan kami berdasarkan jumlah siswa yang akan masuk dan juga mengidentifikasi apakah ada peran baru yang diperlukan dalam staf kami." (Wawancara, 20 Juni 2023)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Gemilang juga telah melakukan perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa yang akan masuk. Evaluasi kebutuhan berdasarkan pertumbuhan siswa dan potensi perluasan peran staf menunjukkan upaya untuk memastikan kecukupan tenaga pendidik dalam menghadapi perubahan kondisi dan perkembangan PAUD tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terkait perencanaan dalam perekrutan tenaga pendidik di PAUD Kecamatan Koto baru dapat disimpulkan bahwa kedua PAUD, yaitu Al-Fattah Mandiri dan Gemilang, telah melakukan perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan secara terencana dan berkala. Integrasi antara perencanaan perekrutan dengan kebutuhan kurikulum dan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

perkembangan siswa menunjukkan upaya untuk memastikan kecocokan tenaga pendidik dengan program pendidikan di kedua PAUD tersebut. Proses perencanaan yang baik menjadi dasar penting untuk memastikan keberlanjutan dan kualitas manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

b. Pengorganisasian

Dalam wawancara dengan Nuzmi Yenti, terungkap bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri memiliki struktur tim seleksi perekrutan yang terdiri dari beberapa anggota, termasuk Nuzmi Yenti sebagai kepala sekolah, kepala program pendidikan, dan beberapa anggota dewan pengurus PAUD. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Tim seleksi perekrutan kami terdiri dari beberapa anggota, termasuk saya sebagai kepala sekolah, ketua Yayasan, dan beberapa anggota dewan pengurus PAUD termasuk kepala desa." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri telah mengorganisasi tim seleksi perekrutan yang terdiri dari beberapa anggota yang memiliki peran dan tanggung jawab khusus. Keberadaan tim seleksi dapat membantu dalam proses pemilihan calon tenaga kependidikan yang lebih beragam dan objektif.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Susri Permita, terungkap bahwa PAUD Gemilang juga memiliki struktur tim seleksi perekrutan yang terdiri dari beberapa anggota, termasuk Susri Permita sebagai kepala sekolah, koordinator akademik, dan seorang anggota dewan sekolah. Susri Permita menyatakan:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

"Tim seleksi perekrutan kami terdiri dari beberapa anggota, termasuk saya sebagai kepala sekolah, Kepala Desa, dan pihak Yayasan (ketua)." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Gemilang juga telah mengorganisasi tim seleksi perekrutan dengan melibatkan beberapa anggota yang memiliki peran dan tanggung jawab spesifik. Struktur tim seleksi yang melibatkan berbagai pihak dapat membantu dalam proses seleksi calon tenaga kependidikan yang lebih holistik dan komprehensif. Kesimpulan nya kedua PAUD, yaitu Al-Fattah Mandiri dan Gemilang, telah mengorganisasi tim seleksi perekrutan tenaga kependidikan dengan melibatkan beberapa anggota yang memiliki peran dan tanggung jawab khusus. Struktur tim seleksi ini memungkinkan untuk lebih objektif dan komprehensif dalam proses seleksi calon tenaga kependidikan. Pengorganisasian yang baik menjadi landasan penting untuk memastikan keberhasilan dan kualitas manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

c. Pelaksanaan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Hasil pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru berdasarkan wawancara dengan dua informan, yaitu Nuzmi Yenti (Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri) dan Susri Permita (Kepala PAUD Gemilang). Dalam wawancara dengan Nuzmi Yenti, terungkap bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri melakukan perencanaan perekrutan tenaga kependidikan secara berkala dengan

mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa dan kebutuhan tenaga pendidik. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Proses perencanaan perekrutan tenaga kependidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri kami lakukan secara berkala. Kami biasanya mengevaluasi kebutuhan kami untuk tenaga pendidik setiap tahun berdasarkan proyeksi jumlah siswa yang akan datang" (Wawancara, 15 Juni 2023).

Dalam tahap pelaksanaan rekrutmen, Nuzmi Yenti menjelaskan bahwa tim seleksi melibatkan beberapa tahapan, termasuk wawancara dan tes praktis. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Setelah calon-calon tenaga kependidikan kami identifikasi, kami melibatkan mereka dalam wawancara dan tes praktis untuk menilai kemampuan mereka secara langsung" (Wawancara, 15 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri telah melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan dengan mengikuti perencanaan yang telah dilakukan. Penggunaan wawancara dan tes praktis dalam proses seleksi menunjukkan upaya untuk menilai kemampuan calon tenaga kependidikan secara lebih mendalam dan obyektif.

Selanjutnya, pada pelaksanaan perekrutan tenaga kependidikan hal senada juga di ungkapkan oleh Susri Permita selaku Kepala PAUD Gemilang, Desa Permai Indah Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh. Dari wawancara dengan Susri Permita, terungkap bahwa PAUD Gemilang juga melakukan perencanaan perekrutan secara berkala dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa dan kebutuhan tenaga pendidik. Susri Permita menyatakan:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

"Proses perencanaan perekrutan tenaga kependidikan di PAUD Gemilang kami lakukan setiap tahun sebelum tahun ajaran baru dimulai." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Dalam tahap pelaksanaan rekrutmen, Susri Permita menjelaskan bahwa tim seleksi PAUD Gemilang juga melibatkan beberapa tahapan, termasuk pertemuan rutin dan komunikasi melalui pesan teks WhatsApp. Susri Permita menyatakan,

"Kami memiliki pertemuan rutin sebelum, selama, dan setelah proses perekrutan untuk membahas calon-calon yang telah diidentifikasi. Kami juga berkomunikasi melalui pesan teks dan email jika ada hal mendesak yang perlu diputuskan." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Gemilang telah melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan dengan menjalankan proses sesuai perencanaan dan melibatkan komunikasi yang efektif antara anggota tim seleksi. Pertemuan rutin dan komunikasi melalui pesan teks dan email membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua PAUD, yaitu Al-Fattah Mandiri dan Gemilang, telah melaksanakan proses rekrutmen tenaga kependidikan sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan. Penggunaan wawancara dan tes praktis dalam seleksi calon tenaga kependidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri menunjukkan upaya untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan calon. Di sisi lain, PAUD Gemilang telah mengoptimalkan pertemuan rutin dan komunikasi melalui pesan teks dan email untuk memastikan kelancaran dan efisiensi proses rekrutmen. Proses pelaksanaan yang baik menjadi

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

faktor penting untuk mencapai kualitas dan keberlanjutan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru.

d. Pengendalian

Dalam wawancara dengan Nuzmi Yenti, terungkap bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri telah melakukan pengendalian rekrutmen tenaga kependidikan dengan cermat. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Setelah calon-calon tenaga kependidikan kami identifikasi, kami melibatkan mereka dalam wawancara dan tes praktis untuk menilai kemampuan mereka secara langsung. Selain itu, kami juga memeriksa referensi mereka dari pekerjaan sebelumnya." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Dalam upaya untuk memastikan integritas calon tenaga kependidikan, Nuzmi Yenti menjelaskan bahwa pihaknya juga melakukan verifikasi latar belakang calon. Nuzmi Yenti menyatakan:

"Kami juga melakukan verifikasi latar belakang dan referensi calon untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh mereka akurat dan dapat dipertanggungjawabkan." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Al-Fattah Mandiri telah melakukan pengendalian rekrutmen tenaga kependidikan dengan berbagai metode. Melalui wawancara, tes praktis, dan verifikasi latar belakang serta referensi, PAUD Al-Fattah Mandiri berusaha untuk memastikan bahwa calon yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dan dapat dipercaya.

Selanjutnya, dari wawancara dengan Susri Permita, terungkap bahwa PAUD Gemilang juga telah melakukan pengendalian rekrutmen tenaga kependidikan dengan hati-hati. Dalam upaya untuk meningkatkan pengendalian, Susri Permita menjelaskan bahwa tim seleksi juga

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

melakukan evaluasi internal setelah proses rekrutmen. Susri Permita menyatakan, Susri Permita menyatakan:

"Setelah calon-calon tenaga kependidikan kami identifikasi, kami melibatkan mereka dalam wawancara dan tes praktis untuk menilai kemampuan mereka secara langsung. Selain itu, kami juga memeriksa referensi mereka dari pekerjaan sebelumnya. Kami melibatkan seluruh tim manajemen dalam proses evaluasi untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan rekrutmen, sehingga kami dapat terus meningkatkan proses di masa depan." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PAUD Gemilang telah melakukan pengendalian rekrutmen tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan berbagai tahapan evaluasi. Penggunaan wawancara, tes praktis, dan verifikasi referensi membantu PAUD Gemilang dalam memilih calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Evaluasi internal juga memberikan kesempatan untuk introspeksi dan perbaikan proses rekrutmen di masa mendatang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua PAUD, yaitu Al-Fattah Mandiri dan Gemilang, telah melakukan pengendalian rekrutmen tenaga kependidikan dengan seksama. Penggunaan wawancara, tes praktis, dan verifikasi latar belakang serta referensi membantu dalam memastikan kualifikasi dan keandalan calon tenaga kependidikan. Evaluasi internal juga menjadi sarana penting untuk memperbaiki dan meningkatkan proses rekrutmen di kedua PAUD. Pengendalian yang baik merupakan faktor kunci dalam memastikan bahwa tenaga kependidikan yang dipilih adalah yang terbaik dan sesuai untuk mengisi peran penting dalam pembelajaran di PAUD Kecamatan Koto Baru.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

3. Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Rekrutmen atau Pengadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru

Dalam bagian ini, penelitian membahas kendala dan solusi yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen atau pengadaan pendik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru. Data yang diambil dari wawancara dengan dua informan, yaitu Nuzmi Yenti (Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri) dan Susri Permita (Kepala PAUD Gemilang), digunakan sebagai dasar analisis.

a. Minimnya Jumlah Calon Tenaga Kependidikan Berkualitas

Kendala pertama yang diidentifikasi adalah minimnya jumlah calon tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh PAUD. Nuzmi Yenti (Kepala PAUD Al-Fattah Mandiri) menyebutkan bahwa

> "sulitnya menemukan calon tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi dan visi-misi pendidikan di PAUD kami. Terkadang, kami harus melalui proses yang cukup panjang untuk menemukan calon yang benar-benar cocok dengan filosofi dan tujuan pendidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Sementara itu, Susri Permita (Kepala PAUD Gemilang) juga mengalami hal serupa, yaitu

> "minimnya jumlah calon tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang kami butuhkan. Terkadang, kami harus memilih dari calon-calon yang mendaftar meskipun tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan." (Wawancara, 20 Juni 2023).

b. Tantangan dalam Perencanaan Rekrutmen

Kendala lain yang dihadapi adalah tantangan dalam perencanaan rekrutmen. Nuzmi Yenti mengungkapkan,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

"kami kesulitan dalam meramalkan secara tepat jumlah siswa baru yang akan masuk pada tahun ajaran berikutnya. Jika proyeksi jumlah siswa tidak akurat, kami mungkin mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidik yang sebenarnya." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Demikian pula, Susri Permita menyatakan bahwa:

"perencanaan rekrutmen menjadi sebuah tantangan tersendiri. Terkadang, kami kesulitan untuk meramalkan jumlah siswa yang akan masuk pada tahun ajaran berikutnya, sehingga sulit untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik secara pasti." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Untuk mengatasi kendala tersebut ada beberapa tindakan yang dilakukan oleh pengelola PAUD Kecamatan Koto Baru. Solusi dalam mengatasi kendala tersebut yaitu:

c. Meningkatkan Promosi Rekrutmen

Untuk mengatasi kendala minimnya jumlah calon tenaga kependidikan berkualitas, kedua informan mengungkapkan solusi berupa peningkatan promosi rekrutmen. Nuzmi Yenti menyatakan bahwa mereka melakukan:

"promosi rekrutmen secara aktif melalui media sosial dan saluran komunikasi lainnya. Selain itu, bekerja sama dengan beberapa lembaga pendidikan terkait untuk mencari calon tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan semangat untuk bekerja di PAUD Al-Fattah Mandiri." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Sementara itu, Susri Permita juga mengambil langkah serupa, yang menyatakan:

"meningkatkan promosi rekrutmen dengan cara yang lebih efektif, seperti melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dan mengoptimalkan media sosial." (Wawancara, 15 Juni 2023).

d. Meningkatkan Akurasi Proyeksi Jumlah Siswa

Untuk mengatasi kendala dalam perencanaan rekrutmen, kedua informan menekankan pentingnya meningkatkan akurasi proyeksi jumlah siswa. Nuzmi Yenti menyatakan bahwa:

> "kami berusaha untuk melibatkan tim manajemen PAUD dalam meramalkan jumlah siswa baru yang akan datang. Selain itu, kami juga memperkuat kerja sama dengan pihak terkait, seperti Dinas Pendidikan setempat, untuk memperoleh data dan informasi yang lebih akurat tentang proyeksi jumlah siswa." (Wawancara, 15 Juni 2023).

Demikian juga, Susri Permita menambahkan, "kami terus berkoordinasi dengan pihak terkait, seperti Dinas Pendidikan dan lembaga pendidikan setempat, untuk memperoleh data proyeksi jumlah siswa yang lebih handal. Dengan data yang lebih akurat, kami dapat merencanakan rekrutmen dengan lebih baik dan mengantisipasi kebutuhan tenaga kependidikan di masa mendatang." (Wawancara, 20 Juni 2023).

Dari hasil wawancara dengan kedua informan, Nuzmi Yenti dan Susri Permita, terungkap bahwa manajemen rekrutmen atau pengadaan pendik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru menghadapi beberapa kendala. Kendala tersebut meliputi minimnya jumlah calon tenaga kependidikan berkualitas, tantangan dalam perencanaan rekrutmen, kesulitan dalam verifikasi latar belakang dan referensi calon tenaga kependidikan, serta penyusunan keputusan akhir.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, kedua informan mengusulkan berbagai solusi. Peningkatan promosi rekrutmen di media sosial dan saluran komunikasi lainnya, meningkatkan akurasi proyeksi jumlah siswa, meningkatkan koordinasi dan pelatihan tim seleksi, serta melibatkan tim manajemen dalam pengambilan keputusan menjadi langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi kendala tersebut.

Secara keseluruhan, manajemen rekrutmen atau pengadaan pendik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif dari seluruh tim manajemen PAUD. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala yang ada, PAUD di wilayah ini dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan mengakomodasi tenaga kependidikan yang berkualitas sesuai dengan visi dan misi pendidikan di masing-masing PAUD.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ada bagian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian terkait manajemen rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru. Data yang dijelaskan mencakup proses rekrutmen, kriteria seleksi, dan tahapan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru dilakukan melalui pengumuman lowongan, pengumpulan berkas lamaran, seleksi administrasi, uji kompetensi, dan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

wawancara. Kriteria seleksi meliputi pendidikan formal, pengalaman kerja, kompetensi pendidikan anak usia dini, dan kemampuan berkomunikasi dengan anak.

Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru dilakukan melalui perekrutan internal dan eksternal. Perekrutan internal dilakukan dengan memprioritaskan tenaga kependidikan yang sudah bekerja di PAUD. Sementara itu, perekrutan eksternal dilakukan dengan mengumumkan lowongan kepada masyarakat umum. Kriteria seleksi meliputi pendidikan formal, pengalaman kerja, keahlian khusus (seperti administrasi, kebersihan), dan kemampuan berkomunikasi dengan anak.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, kedua informan mengusulkan berbagai solusi. Peningkatan promosi rekrutmen di media sosial dan saluran komunikasi lainnya, meningkatkan akurasi proyeksi jumlah siswa, meningkatkan koordinasi dan pelatihan tim seleksi, serta melibatkan tim manajemen dalam pengambilan keputusan menjadi langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi kendala tersebut.

Secara keseluruhan, manajemen rekrutmen atau pengadaan pendik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif dari seluruh tim manajemen PAUD. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala yang ada, PAUD di wilayah ini dapat meningkatkan efektivitas

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

proses rekrutmen dan mengakomodasi tenaga kependidikan yang berkualitas sesuai dengan visi dan misi pendidikan di masing-masing PAUD.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Manajemen Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen Rekrutmen Pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru

Manajemen rekrutmen pendidik di PAUD Kecamatan Koto Baru telah dilaksanakan melalui empat tahapan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada tahap perencanaan, PAUD melakukan analisis kebutuhan pendidik berdasarkan proyeksi jumlah peserta didik, kebutuhan program pembelajaran, serta kualifikasi yang dibutuhkan. Tahap pengorganisasian dilakukan dengan membentuk tim seleksi yang melibatkan kepala sekolah, yayasan, dan pihak terkait lainnya. Pada tahap pelaksanaan, rekrutmen dilakukan melalui pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, dan tes praktik mengajar. Selanjutnya, tahap pengendalian dilakukan melalui evaluasi proses rekrutmen, verifikasi data calon pendidik, serta pengawasan terhadap pelaksanaan seleksi untuk memastikan diperolehnya pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan visi lembaga.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru

Manajemen rekrutmen tenaga kependidikan juga telah dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kependidikan berdasarkan perkembangan jumlah peserta didik dan kebutuhan operasional lembaga. Pengorganisasian dilakukan dengan membentuk tim seleksi yang terdiri atas kepala sekolah, yayasan, dan unsur terkait lainnya. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui perekrutan internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, serta kemampuan calon tenaga kependidikan. Pengendalian dilakukan melalui wawancara, tes praktik, pemeriksaan referensi, verifikasi latar belakang, serta evaluasi internal guna menjamin kualitas tenaga kependidikan yang direkrut.

3. Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru masih menghadapi beberapa kendala, yaitu terbatasnya jumlah calon yang memenuhi kualifikasi, kesulitan dalam memproyeksikan kebutuhan tenaga pendidik akibat ketidakpastian jumlah peserta didik baru, kesulitan dalam verifikasi latar belakang calon, serta tantangan dalam pengambilan keputusan akhir seleksi. Untuk mengatasi kendala tersebut, PAUD melakukan berbagai upaya, antara lain

meningkatkan promosi rekrutmen melalui media sosial dan kerja sama dengan lembaga pendidikan, memperkuat koordinasi dengan pihak terkait untuk memperoleh data proyeksi peserta didik yang lebih akurat, meningkatkan koordinasi dan kapasitas tim seleksi, serta melibatkan tim manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas proses rekrutmen di PAUD Kecamatan Koto Baru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Bagi Pengelola PAUD

Pengelola PAUD di Kecamatan Koto Baru diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas manajemen rekrutmen dengan menerapkan perencanaan yang lebih matang, memperjelas standar kualifikasi calon pendidik dan tenaga kependidikan, serta memperkuat sistem seleksi agar lebih objektif dan transparan. Selain itu, pengelola perlu memperluas jaringan kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga pendidikan, dan instansi terkait untuk memperoleh calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih kompeten.

2. Bagi Kepala PAUD

Kepala PAUD diharapkan dapat meningkatkan fungsi pengawasan dan evaluasi terhadap seluruh tahapan rekrutmen sehingga proses yang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dilakukan berjalan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Kepala PAUD juga perlu mengembangkan sistem dokumentasi dan basis data calon tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang dapat digunakan sebagai referensi dalam proses rekrutmen pada masa yang akan datang.

3. Bagi Pemerintah Desa

Pemerintah desa sebagai pihak yang turut berperan dalam penyelenggaraan PAUD diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun pendanaan untuk mendukung proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia di PAUD. Dukungan tersebut penting untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan anak usia dini di wilayah Kecamatan Koto Baru.

4. Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan diharapkan dapat memberikan pendampingan, pembinaan, serta pelatihan terkait manajemen sumber daya manusia kepada pengelola PAUD. Selain itu, Dinas Pendidikan perlu menyediakan data dan informasi yang akurat mengenai proyeksi jumlah peserta didik sehingga membantu PAUD dalam merencanakan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan secara lebih tepat.

5. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan terus meningkatkan kompetensi akademik, profesional, sosial, dan kepribadian melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

diri lainnya. Peningkatan kompetensi tersebut akan mendukung terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas bagi anak usia dini.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada aspek manajemen rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Kecamatan Koto Baru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, motivasi kerja, kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, atau melakukan penelitian pada wilayah yang lebih luas sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

7. Bagi Masyarakat dan Orang Tua

Masyarakat dan orang tua diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan PAUD dengan berpartisipasi dalam berbagai program sekolah serta memberikan masukan yang konstruktif. Keterlibatan masyarakat akan membantu PAUD dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan pelayanan pendidikan anak usia dini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR PUSTAKA

Afifudin, & Beni Ahmad Saebani. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.

Afiif, A., dkk. (2019). Manajemen Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini di TK Negeri Pembina Jeneponto. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 13(2), 45-58.

Ansari, M. I. (2016). Peran Guru dalam Pendidikan Karakter Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak*, 8(1), 23-35.

Aziz, R. (2019). *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Alfabeta.

Bayu, S. (2014). Pendidikan Anak Usia Dini sebagai Pondasi Pembangunan Karakter Bangsa. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 5(2), 115-128.

Bukit, B., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fatimah, S. (2016). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 250-265.

Hariani, dkk. (2023). Manajemen Pendidikan PAUD Al-Hijrah Kota Jambi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(1), 112-126.

Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Kurniasih, I. (2019). *Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Surabaya: Pustaka Media.

Kurniawan, A. (2016). Pendidik sebagai Fasilitator dalam Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 22(3), 301-315.

Marini. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Negeri Jakarta.

Martin, R. (2013). *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mukminin, A., & Cahyani, D. (2016). Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Pemula di Kecamatan Grabag Kabupaten Purworejo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 78-92.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 48 Tahun 2014 tentang Pendidikan Anak Usia Dini.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.

Rasyid, M. R. (2007). *Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Makassar: Alauddin University Press.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukatin, dkk. (2022). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Kurnia Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Anak*, 10(2), 89-104.

Suryadi, A. (2014). *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suryana, D. (2021). *Pendidikan Anak Usia Dini: Teori dan Praktik Pembelajaran*. Padang: UNP Press.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Dalam naskah skripsi disebut UU Nomor 20 Tahun 2017 - perlu dikonfirmasi ulang)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2017 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Perlu verifikasi karena UU Sisdiknas yang berlaku adalah UU No. 20 Tahun 2003)

Wahyudi, I. (2012). *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wardana, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Perdana Publishing.

Wijaya, C., dkk. (2019). *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KERINCI

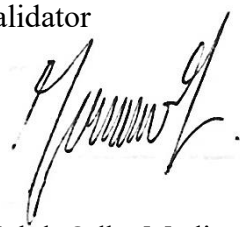
LAMPIRAN 1

INSTRUMEN WAWANCARA
PAUD Al-Fattah Mandiri

Assalamualaikum. Perkenalkan, saya [Meri Agustin], mahasiswa IAIN Kerinci Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang tengah melakukan penelitian tentang "Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kec. Koto Baru". Terima kasih atas kesediaan Ibuk untuk berpartisipasi dalam wawancara ini.
Langsung saja!

1. Apakah PAUD Al-Fattah Mandiri memiliki kebijakan formal terkait proses rekrutmen pendidik?
2. Bagaimana proses pengumuman lowongan pendidik di PAUD Al-Fattah Mandiri dilakukan?
3. Apa saja kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pendidik yang ingin melamar di PAUD Al-Fattah Mandiri?
4. Bagaimana proses seleksi calon pendidik dilakukan di PAUD Al-Fattah Mandiri?
5. Bagaimana sistem penilaian atau evaluasi dilakukan terhadap calon pendidik selama proses rekrutmen di PAUD Al-Fattah Mandiri?
6. Apakah terdapat tahapan verifikasi dokumen atau sertifikasi yang harus dilalui oleh calon pendidik di PAUD Al-Fattah Mandiri?
7. Bagaimana proses finalisasi rekrutmen pendidik di PAUD Al-Fattah Mandiri dilakukan?

Validator



Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
NIP 19840909 200912 1 005

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN WAWANCARA

PAUD Al-Fattah Mandiri

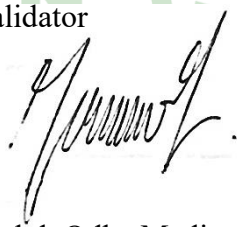
Assalamualaikum. Perkenalkan, saya [Meri Agustin], mahasiswa IAIN Kerinci Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang tengah melakukan penelitian tentang "Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di PAUD Kec. Koto Baru". Terima kasih atas kesediaan Ibuk untuk berpartisipasi dalam wawancara ini.

Langsung saja!

1. Apakah PAUD gemilang memiliki kebijakan formal terkait proses rekrutmen pendidik?
2. Bagaimana proses pengumuman lowongan pendidik di PAUD gemilang dilakukan?
3. Apa saja kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pendidik yang ingin melamar di PAUD gemilang?
4. Bagaimana proses seleksi calon pendidik dilakukan di PAUD gemilang?
5. Bagaimana sistem penilaian atau evaluasi dilakukan terhadap calon pendidik selama proses rekrutmen di PAUD gemilang?
6. Apakah terdapat tahapan verifikasi dokumen atau sertifikasi yang harus dilalui oleh calon pendidik di PAUD gemilang?
7. Bagaimana proses finalisasi rekrutmen pendidik di PAUD gemilang?

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Validator



Muhd. Odha Meditamar, M.Pd

NIP 19840909 200912 1 005

LAMPIRAN 3

TRANSKRIP WAWANCARA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Nuzmi Yenti

[Interviewer]: Assalamualaikum, Bu Nuzmi. Terima kasih telah bersedia untuk diwawancarai sebagai kepala PAUD Al-Fattah Mandiri. Saya ingin mendiskusikan tentang proses manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Anda.

[Nuzmi Yenti]: Waalaikumsalam. Sama-sama, dengan senang hati. Silakan, saya siap untuk menjawab pertanyaan Anda.

[Interviewer]: Baik, mari kita mulai. Pertama-tama, bagaimana Anda merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri?

[Nuzmi Yenti]: Untuk merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, kami melakukan evaluasi terhadap tingkat kehadiran siswa di tahun sebelumnya dan melakukan proyeksi kebutuhan untuk tahun mendatang. Kami juga mempertimbangkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat menentukan jumlah tenaga pendidik yang diperlukan dan kualifikasi yang sesuai.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

[Interviewer]: Bagus. Sekarang, apa saja kriteria dan kualifikasi yang Anda tetapkan untuk calon pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Al-Fattah Mandiri?

[Nuzmi Yenti]: Kami mencari calon pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, yaitu minimal lulusan S1 Pendidikan Guru PAUD atau latar belakang pendidikan yang relevan dengan kependidikan anak usia dini. Selain itu, mereka harus memiliki

kemampuan dalam mengembangkan kurikulum yang kreatif, memiliki komunikasi yang baik, dan mampu beradaptasi dengan anak-anak usia dini.

[Interviewer]: Paham. Bagaimana Anda menentukan jumlah posisi yang harus diisi dalam rencana perekrutan di PAUD Al-Fattah Mandiri? [Nuzmi Yenti]: Kami menentukan jumlah posisi berdasarkan proyeksi kebutuhan kami dan juga pertimbangan anggaran yang tersedia. Setiap tahun, kami melihat jumlah siswa yang akan mendaftar dan berusaha untuk menjaga rasio siswa-guru yang sesuai agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas.

[Interviewer]: Bagaimana Anda mengorganisasikan tim atau komite yang terlibat dalam proses perekrutan di PAUD Anda? [Nuzmi Yenti]: Kami memiliki tim seleksi yang terdiri dari saya sebagai kepala sekolah, kepala program pendidikan, dan seorang anggota dari dewan pengurus PAUD. Kami bekerja sama untuk mengawasi seluruh proses perekrutan dan memastikan keadilan dan objektivitas dalam penilaian calon pendidik dan tenaga kependidikan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

[Interviewer]: Bagaimana Anda membagi tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim perekrutan?

[Nuzmi Yenti]: Kami memiliki tugas yang terdefinisi dengan jelas. Saya sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh proses perekrutan dan melakukan wawancara akhir dengan calon pendidik. Kepala program pendidikan bertanggung jawab untuk menilai

kualifikasi akademik dan pengalaman kerja calon. Sedangkan anggota dewan pengurus membantu dalam verifikasi referensi dan memberikan masukan dari perspektif organisasi.

[Interviewer]: Bagus. Bagaimana Anda memastikan koordinasi yang efektif antara departemen sumber daya manusia, komite seleksi, dan pihak terkait lainnya di PAUD Anda?

[Nuzmi Yenti]: Kami memiliki pertemuan reguler sebelum dan selama proses perekrutan untuk memastikan semua pihak terlibat memahami peran dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kami menggunakan platform komunikasi internal untuk berkoordinasi dan berbagi informasi penting sepanjang proses perekrutan.

[Interviewer]: Baik, terima kasih atas wawancaranya, Bu Nuzmi. Semua jawaban Anda sangat membantu dalam penelitian saya tentang manajemen perekrutan di PAUD. Apakah Anda memiliki pertanyaan atau informasi tambahan yang ingin Anda sampaikan?

[Nuzmi Yenti]: Tidak ada masalah, saya senang bisa membantu. Jika ada yang perlu ditanyakan lagi, jangan ragu untuk menghubungi saya. Semoga penelitian Anda sukses!

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

[Interviewer]: Terima kasih, Bu Nuzmi. Semoga PAUD Al-Fattah Mandiri terus berkembang dan memberikan pendidikan terbaik untuk anak-anak. Sampai jumpa!

[Nuzmi Yenti]: Sampai jumpa, terima kasih kembali! Semoga sukses untuk penelitiannya!

Susri Permita

[Interviewer]: Assalamualaikum, Bu Susri. Terima kasih telah bersedia untuk diwawancarai sebagai kepala PAUD Gemilang. Saya ingin mendiskusikan tentang proses manajemen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Anda.

[Susri Permita]: Waalaikumsalam. Sama-sama, dengan senang hati. Silakan, saya siap untuk menjawab pertanyaan Anda.

[Interviewer]: Baik, mari kita mulai. Pertama-tama, bagaimana Anda merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di PAUD Gemilang?

[Susri Permita]: Kami merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jumlah siswa yang akan mendaftar untuk tahun ajaran berikutnya. Selain itu, kami juga mempertimbangkan program dan kegiatan khusus yang akan kami laksanakan untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga pendidik yang dibutuhkan.

[Interviewer]: Bagus. Sekarang, apa saja kriteria dan kualifikasi yang Anda tetapkan untuk calon pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Gemilang?

[Susri Permita]: Kami mencari calon pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 Pendidikan Guru PAUD atau latar belakang pendidikan yang relevan dengan pendidikan anak usia dini. Selain itu, mereka harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

kreativitas, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi anak-anak.

[Interviewer]: Paham. Bagaimana Anda menentukan jumlah posisi yang harus diisi dalam rencana perekrutan di PAUD Gemilang?

[Susri Permita]: Kami menentukan jumlah posisi berdasarkan jumlah siswa yang akan mendaftar dan perbandingan siswa-guru yang kami inginkan untuk memastikan pendidikan yang efektif. Selain itu, kami juga mempertimbangkan anggaran yang tersedia untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut.

[Interviewer]: Bagaimana Anda mengorganisasikan tim atau komite yang terlibat dalam proses perekrutan di PAUD Anda?

[Susri Permita]: Kami memiliki tim seleksi yang terdiri dari saya sebagai kepala sekolah, kepala bidang pendidikan, dan seorang guru senior. Tim ini bekerja bersama untuk melaksanakan seluruh proses perekrutan dan memberikan rekomendasi kepada saya sebagai kepala sekolah.

[Interviewer]: Bagaimana Anda membagi tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim perekrutan?

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

[Susri Permita]: Kami memiliki tugas yang terbagi dengan jelas. Saya sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan perekrutan dan mengawasi proses secara keseluruhan. Kepala bidang pendidikan bertanggung jawab untuk melakukan wawancara awal dan mengevaluasi kualifikasi calon. Sedangkan guru senior

memberikan masukan dari sudut pandang pengalaman kerja di PAUD.

[Interviewer]: Bagus. Bagaimana Anda memastikan koordinasi yang efektif antara departemen sumber daya manusia, komite seleksi, dan pihak terkait lainnya di PAUD Anda?

[Susri Permita]: Kami melakukan pertemuan rutin untuk berkoordinasi dan membahas perkembangan perekrutan. Selain itu, kami menggunakan sarana komunikasi internal untuk memastikan informasi penting dapat tersebar dengan cepat di antara anggota tim dan pihak terkait.

[Interviewer]: Baik, terima kasih atas wawancaranya, Bu Susri. Semua jawaban Anda sangat membantu dalam penelitian saya tentang manajemen perekrutan di PAUD. Apakah Anda memiliki pertanyaan atau informasi tambahan yang ingin Anda sampaikan?

[Susri Permita]: Tidak ada masalah, saya senang bisa membantu. Jika ada yang perlu ditanyakan lagi, jangan ragu untuk menghubungi saya. Semoga penelitian Anda berhasil!

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

[Interviewer]: Terima kasih, Bu Susri. Semoga PAUD Gemilang terus menjadi tempat belajar yang inspiratif bagi anak-anak. Sampai jumpa!

[Susri Permita]: Sampai jumpa, terima kasih kembali! Semoga sukses untuk penelitiannya!

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I



Penyerahan Surat Izin Penelitian Pada Ibuk Nuzmi Yenti
(Kepala/Bunda PAUD Al-Fattah Mandiri) Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru
Kota Sungai Penuh



Observasi kegiatan Pendidikan
(Kepala/Bunda PAUD Al-Fattah Mandiri) Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru
Kota Sungai Penuh



Wawancara Ibuk Nuzmi Yenti
(Kepala/Bunda PAUD Al-Fattah Mandiri) Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru
Kota Sungai Penuh



Penyerahan Surat Izin Penelitian Pada Ibuk Susri Permita, S.PdI
(Kepala/Bunda PAUD Al-Fattah Mandiri) Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru
Kota Sungai Penuh



Wawancara Ibuk Ibuk Susri Permita, S.PdI
(Kepala/Bunda PAUD Al-Fattah Mandiri) Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh



Rapat Yayasan dan Desa untuk penerimaan Guru dan Tenaga Pendidik



Bukti Pengumuman Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD Gemilang Desa Koto Baru Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh papan dan FB

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I