

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI TK BAITURRAHMAH

Darotun Munsyabda^{1*}, Siti Fitrianiingsih², Isti Alifah³, Rosyda Nurul Wahidah⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

munsyabdadarotun@gmail.com,
sitifitrianiingsih5404@gmail.com, isti.alifah05@gmail.com,
rosydawhdah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the role of human resource management on teacher performance at Baiturrahmah Kindergarten. The focus of the study includes how the main functions of human resource management such as planning for teacher needs, recruitment processes, training and professional development, supervision, and performance assessment are implemented in schools and how they affect the quality of teacher work. The study uses a qualitative descriptive approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation during the implementation of School Field Practice (PLP). The results of the study indicate that good human resource management, such as regular coaching, relevant training, and effective communication between the principal and teachers, has a significant contribution to teacher discipline, motivation, and responsibility. This study confirms that the implementation of optimal human resource management at Baiturrahmah Kindergarten plays a significant role in realizing professional teacher performance and supporting the improvement of educational quality.

Keywords: *human resource management, teacher performance, education.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di TK Baiturrahmah. Fokus kajian meliputi bagaimana fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan profesional, supervisi, serta penilaian kinerja diterapkan di sekolah dan bagaimana pengaruhnya terhadap kualitas kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi selama pelaksanaan Praktik Lapangan Persekolahan (PLP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti adanya pembinaan rutin, pelatihan yang relevan, serta komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan tanggung

jawab guru. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal di TK Baiturrahmah berperan penting dalam mewujudkan kinerja guru yang profesional dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, kinerja guru, pendidikan*

A. Pendahuluan

Taman Kanak-kanak (TK) merupakan lembaga pendidikan formal pertama yang dirancang untuk memberikan rangsangan pendidikan bagi anak usia 4–6 tahun. Menurut Mulyasa (2012), TK memiliki peran strategis dalam membentuk dasar perkembangan karakter, kemandirian, dan kemampuan sosial anak sebelum memasuki jenjang pendidikan dasar. Proses pendidikan di TK tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan potensi anak secara menyeluruh, meliputi perkembangan kognitif, bahasa, sosial-emosional, fisik-motorik, serta nilai agama dan moral. Sesuai dengan Permendikbud 146 Tahun 2014 tentang Kurikulum PAUD, pendidikan TK menekankan pembelajaran melalui bermain, karena bermain dianggap sebagai cara belajar yang paling alami bagi anak. Hal ini sejalan dengan pendapat Santrock (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman bermain yang terstruktur dan

bermakna mampu meningkatkan kreativitas, kemampuan memecahkan masalah, serta keterampilan sosial anak (Hamidah & Chasannudin, 2021).

Peran guru TK menjadi faktor utama keberhasilan proses pendidikan pada anak usia dini. Sebagaimana dinyatakan oleh Suyadi (2013), guru PAUD harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang memadai untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, menyenangkan, dan merangsang perkembangan anak. Namun, kemampuan guru sangat ditentukan oleh bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di lembaga pendidikan, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, pembinaan, dan penilaian kinerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan seperti Taman Kanak-kanak (TK). Pendidikan anak usia dini (PAUD) dijadikan sebagai fondasi penting dalam pembentukan

karakter dan kemampuan dasar anak (Ansori et al., 2022). Taman Kanak-Kanak (TK) sebagai salah satu lembaga PAUD memiliki peran strategis dalam menyiapkan anak anak untuk jenjang pendidikan selanjutnya.

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan yang diberikan (Hasanah et al., 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK melalui pengembangan kompetensi, rekrutmen efektif, dan peluang prestasi. Misalnya, pengembangan SDM yang adil seperti pelatihan dan perlakuan meningkatkan efektivitas kerja guru TK negeri di Bandung hingga 25,43%, dengan faktor utama perbedaan kemampuan dan peluang pengembangan diri (Mahriza, D. 2023). Penelitian lain menyatakan bahwa MSDM pada yayasan pendidikan mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru TK/SD secara simultan, dengan rekrutmen dan penilaian kinerja sebagai elemen kunci untuk saling mendidik anak usia dini. Strategi MSDM seperti

peningkatan profesionalisme guru PAUD melalui pelatihan juga terbukti mendongkrak kinerja secara keseluruhan di lembaga TK (Atikah, C. 2025).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di TK Baiturrahmah serta bagaimana penerapannya berpengaruh terhadap kinerja guru. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara langsung situasi nyata di lapangan, termasuk pola kerja, interaksi, serta kebijakan manajerial yang berlangsung di sekolah. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama masa Praktik Lapangan Persekolahan (PLP) dengan melibatkan kepala sekolah, guru, serta staf administrasi sebagai informan utama. Peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas pembelajaran, kedisiplinan guru, proses supervisi, dan dinamika manajemen sekolah. Selain itu, wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi mengenai proses rekrutmen, pelatihan,

pembinaan, dan penilaian kinerja guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian meliputi lembar observasi, pedoman wawancara, dan buku catatan lapangan yang membantu peneliti mencatat temuan secara sistematis.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Melalui proses analisis ini, pola-pola penting mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja guru dapat diidentifikasi dan dipahami secara menyeluruh. Metode pelaksanaan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana praktik pengelolaan SDM di TK Baiturrahmah dijalankan serta sejauh mana praktik tersebut mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di TK Baiturrahmah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di TK

Baiturrahmah telah dilaksanakan melalui beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, supervisi, serta penilaian kinerja guru. Meskipun masih dilakukan secara sederhana, seluruh fungsi tersebut telah menjadi bagian dari sistem pengelolaan sekolah dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan jumlah peserta didik, pembagian kelas, serta beban kerja masing-masing guru. Kepala sekolah melakukan evaluasi kebutuhan tenaga pendidik pada awal tahun ajaran sehingga penempatan guru dapat disesuaikan dengan kompetensi dan tanggung jawab yang dimiliki. Perencanaan SDM yang baik menjadi dasar bagi terciptanya efektivitas organisasi pendidikan karena mampu memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Proses rekrutmen guru dilaksanakan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kemampuan pedagogik, serta komitmen calon guru terhadap pendidikan anak usia dini. Selain memenuhi persyaratan administratif,

calon guru juga melalui proses wawancara untuk mengetahui kesiapan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Proses ini menunjukkan bahwa sekolah berupaya memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan lembaga.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan rutin yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, keikutsertaan guru dalam pelatihan, seminar, Kelompok Kerja Guru (KKG), maupun kegiatan peningkatan kompetensi yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun organisasi profesi. Pembinaan tersebut tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga penguatan profesionalisme, disiplin, dan etika kerja guru.

Dalam aspek supervisi, kepala sekolah secara berkala melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas. Supervisi dilakukan melalui observasi pembelajaran, diskusi reflektif, serta pemberian umpan balik kepada guru mengenai strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, dan administrasi pembelajaran. Kegiatan supervisi tersebut menjadi sarana evaluasi

sekaligus pembinaan bagi guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan kehadiran, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kelengkapan administrasi pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian pembinaan dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penerapan MSDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di TK Baiturrahmah. Guru menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam memenuhi jam kerja, menyusun perangkat pembelajaran, serta melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Program pembinaan dan pelatihan yang diikuti guru berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik. Guru menjadi lebih mampu menyusun kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan

karakteristik perkembangan anak usia dini, menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, serta menerapkan metode pembelajaran berbasis bermain. Kondisi tersebut berdampak pada terciptanya proses pembelajaran yang lebih aktif, kreatif, dan menyenangkan bagi peserta didik.

Selain peningkatan kompetensi, komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah memberikan arahan, motivasi, serta kesempatan kepada guru untuk menyampaikan kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran. Hubungan kerja yang harmonis tersebut meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta semangat kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Penerapan supervisi secara berkala juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Melalui supervisi, guru memperoleh masukan mengenai kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga mampu melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi bukan sekadar kegiatan pengawasan, tetapi

juga merupakan proses pembinaan profesional yang mendorong peningkatan kompetensi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahriza (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dan kesempatan peningkatan profesional mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Temuan ini juga mendukung penelitian Atikah (2025) yang menjelaskan bahwa implementasi MSDM melalui rekrutmen yang tepat, pelatihan, pembinaan, serta penilaian kinerja memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi dan kinerja guru pada lembaga pendidikan.

Dengan demikian, penerapan fungsi-fungsi MSDM di TK Baiturrahmah menunjukkan hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas kinerja guru. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh sekolah, semakin tinggi pula profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Kondisi tersebut pada akhirnya mendukung terciptanya mutu layanan pendidikan anak usia dini yang lebih berkualitas.

D .Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia di TK Baiturrahmah telah diterapkan melalui fungsi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, supervisi, dan penilaian kinerja guru. Meskipun masih dilakukan secara sederhana, pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut mampu mendukung pengelolaan tenaga pendidik secara efektif.

Penerapan MSDM memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang ditunjukkan melalui meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, kompetensi pedagogik, profesionalisme, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran. Pembinaan rutin, pelatihan, komunikasi yang efektif, dan supervisi akademik menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di TK Baiturrahmah. Oleh karena itu, sekolah perlu mempertahankan pelaksanaan program pengembangan

profesional guru secara berkelanjutan, memperkuat sistem supervisi akademik, serta meningkatkan kesempatan guru mengikuti berbagai kegiatan pelatihan agar kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan anak usia dini terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, D., & dkk. (2022). Pendidikan anak usia dini sebagai landasan pembentukan karakter. *Jurnal Abatatsa , STAI Al-Mujtama*.
- Atikah, C. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru PAUD. *eJurnal UPI*.
- Hamidah, & Chasannudin. (2021). Pengertian dan peran taman kanak-kanak dalam pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi*.
- Hasanah, U., & dkk. (2023). Manajemen sumber daya manusia sebagai faktor kunci kualitas pendidikan TK. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Mahriza, D. (2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru TK. *Penerbitan Pusdikra*.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen*

pendidikan anak usia dini .

Remaja Rosdakarya.

Peraturan Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan Republik
Indonesia Nomor 146 Tahun
2014 tentang Kurikulum
Pendidikan Anak Usia Dini.
Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan Republik
Indonesia.

Santrock, JW (2015). *Perkembangan
Anak* (edisi ke-14). McGraw-
Hill Education.

Suyadi. (2013). *Psikologi Islam:
Pendidikan anak usia dini .*
Pustaka Pelajar.