

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA TK NEGERI 3 KEC. TALIWANG  
TAHUN AJARAN 2019/2020**



Oleh

**Firyal Hasna**

**NIM 160110029**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM  
2020**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA TK NEGERI 3 KEC. TALIWANG  
TAHUN AJARAN 2019/2020**

**Skripsi**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram**

**Untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar**

**Sarjana Pendidikan**



**Oleh**

**Firyal Hasna**

**NIM 160110029**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

**MATARAM**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Firyal Hasna, NIM: 160110029 dengan judul “Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mengembangkan Lembaga TK Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 10 Agustus 2020



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Perpustakaan UIN Matararam

  
Jumrah, M.Pd.

NIP. 198505242011012008

  
Muammar Qadafi, M.Pd.

NIP. 198901032018011001

Mataram, Juli 2020

**Hal : Ujian Skripsi**

**Yang terhormat**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
di Mataram**

*Assalamu'alaikum, Wr.Wb*

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara,

Nama Mahasiswi : Firyal Hasna

NIM : 160110029

Jurusan/Prodi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Judul : Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mengembangkan Lembaga TK Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di *munaqasyah*-kan.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I,

Jumrah, M.Pd.

NIP. 198505242011012008

Pembimbing II,

Muammar Qadafi, M.Pd.

NIP. 198901032018011001

## PENGESAHAN

Skripsi oleh: Firyal Hasna, NIM: 160110029 dengan judul "Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mengembangkan Lembaga TK Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020," telah dipertahankan di depan dewan penguji Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram pada tanggal 14 Agustus 2020

Dewan Penguji

Jumrah, M.Pd.  
(Ketua Sidang/Pemb. I)

Muammar Qadafi, M.Pd.  
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)

Nani Husnaini, M.Pd.  
(Penguji I)

Siti Hajaroh, M. Pd.  
(Penguji II)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

  
Dekan, Luthma, M. Pd.  
NIP. 1963011993032008

## MOTTO

مَنْ نَفَّسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَّسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ

Artinya: Barangsiapa meringankan salah satu kesusahan dunia dari seorang mukmin, maka Allah akan meringankan salah satu kesusahan hari kiamat darinya. (HR. Muslim no.2699).<sup>1</sup>



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>1</sup> Imam Nawawi, *Terjemahan Hadist Arba'in*, (Semarang: Pustaka Nuun, 2016), h. 46.

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya, Bapak Ruslan ismail dan Ibu Fatmawaty yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan kasih sayang yang luar biasa sehingga saya tumbuh menjadi manusia yang mandiri, kepada keluarga besar saya yang selalu memberi motivasi, semangat serta selalu membantu setiap kesulitan yang saya hadapi dan kepada orang yang selalu ada saat senang dan duka saya benar-benar berterimakasih.*

Perpustakaan UIN Mataram

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam serta shalawat dan salam kita curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. juga kepada sahabat dan ummatnya.

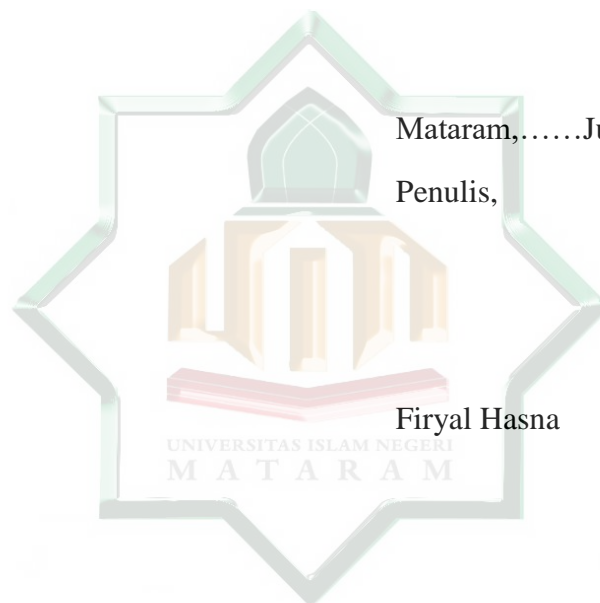
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat peran berbagai pihak yang memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang terkait, diantaranya

1. Ibu Jumrah M.Pd dan Bapak Muammar Qadafi M.Pd selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, semangat dan koreksi secara mendetail, konsisten dan tanpa kenal lelah disela-sela kesibukan beliau berdua, sehingga proses penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Nani Husnaini M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini
3. Ibu Jumrah M. Pd selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini
4. Ibu Dr. Hj. Lubna M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
5. Bapak Prof. Dr. H. Mutawali selaku Rektor UIN Mataram yang telah menyediakan fasilitas dan tempat kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan segera mungkin.
6. Seluruh dosen Program Studi PIAUD Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram yang sangat luar biasa, cerdas dan kreatif dalam memberikan ilmu yang dimilikinya.
7. Ibu Fatmawaty selaku Kepala Sekolah TK Negeri 3 Taliwang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di TK Negeri 3 Taliwang
8. Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang yang telah membantu dan menerima peneliti dengan baik
9. Kepada keluarga besar yang telah mendukung



10. Kepada teman hidup saya yang sudah sangat mendukung dan memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi
11. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2016 khususnya keluarga besar kelas A Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Semoga kebaikan pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini lipat gandakan oleh Allah swt, serta semoga karya ini bermanfaat. Aamiin,



Mataram,.....Juli 2020

Penulis,

Firyal Hasna

Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat .....	7
D. Ruang lingkup dan <i>Setting</i> Penelitian .....	9
E. Telaah Pustaka .....	9
F. Kerangka Teori.....	13
1. Tinjauan tentang Implementasi Manajemen pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	13
a. Pengertian Manajemen .....	13
b. Manajemen PAUD.....	15
1) Definisi Manajemen PAUD .....	15
2) Ruang Lingkup Manajemen PAUD.....	16
a) Manajemen Kurikulum .....	17
b) Manajemen Program Pembelajaran .....	17
c) Manajemen Kesiswaan .....	17
d) Manajemen Sarana dan Prasarana.....	18
e) Manajemen Keuangan.....	18

f)	Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan .....	19
g)	Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) .....	19
h)	Manajemen Pengawasan (Supervisi) .....	19
3)	Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	20
a)	Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	20
1)	Manajemen Staf .....	21
2)	Manajemen Job Description .....	26
2.	Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	33
3.	Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	34
G.	Metode Penelitian.....	40
H.	Sistematika Pembahasan .....	52
<b>BAB II:</b>	<b>PAPARAN DAN TEMUAN .....</b>	<b>55</b>
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	55
B.	Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020 .....	59
C.	Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.....	69
D.	Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.....	72
<b>BAB III:</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
A.	Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.....	73
B.	Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.....	79
C.	Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.....	80
<b>BAB IV:</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>81</b>
A.	Kesimpulan .....	81
B.	Saran.....	82
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

- Table 2.1 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 57.
- Tabel 2.2 Daftar Jumlah Peserta Didik di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 58.
- Table 2.3 Daftar sarana dan prasarana di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 58.
- Tabel 2.4 Data kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 62.
- Tabel 2.5 Daftar Peserta Didik di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2018/2019-2019/2020, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 71.



Perpustakaan UIN Matararam

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tata tertib Guru TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020,  
Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, 68.



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Pedoman Observasi
- Lampiran 4 Catatan Lapangan
- Lampiran 5 Dokumentasi kegiatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang



Perpustakaan UIN Mataram

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA TK NEGERI 3 KEC.TALIWANG  
TAHUN AJARAN 2019/2020**

**Oleh:**

**Firyal Hasna  
NIM: 160110029**

**ABSTRAK**

Penelitian ini di latar belakang oleh perkembangan dan pertumbuhan lembaga PAUD semakin pesat, namun tidak diimbangi dengan peningkatan kualitasnya, sehingga hal ini akan berdampak pada eksistensi lembaga dimasa mendatang. TK Negeri 3 Taliwang telah berdiri selama 33 tahun hal ini membuktikan bahwa lembaga TK Negeri 3 Taliwang telah memiliki kualitas dari segi manajemen PAUD yang baik. Salah satunya, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi manajemen terpenting dalam perkembangan lembaga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implemetasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dan faktor penghambat serta pendukung dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun tehnik analisis data yang digunakan ialah tehnik analisis Milles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

Hasil penelitian ini adalah implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdiri dari perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan bakat yang dimiliki, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi pedagoisis dan perekrutan tenaga pendukung seperti tenaga kebersihan dilakukan dengan kriteria rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah. Pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, *workshop*, lomba, motivasi, penghargaan, kelompok kerja guru dan supervisi. Serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan yang akan dilakukan jika telah melalui proses pembinaan namun tidak menunjukkan perubahan sikap atau jika secara sukarela mengundurkan diri.

Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah meningkatkan kemandirian sekolah dalam merancang program pendidikan, meningkatkan tanggung jawab sekolah terhadap masyarakat dan orangtua murid dengan rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui raport, sekolah semakin berkembang dengan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan dan peningkatan kemampuan pendidik terkait karakter, cara belajar peserta didik dan penyusunan program pembelajaran menyenangkan, serta terdapat peningkatan jumlah murid pada tahun ajaran 2019/2020.

Faktor penghambat implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah kurangnya pelatihan dan *workshop* oleh pemerintah daerah, guru yang berkualifikasi PAUD di KSB masih sangat minim, tidak adanya universitas yang membuka jurusan PAUD di KSB, lokasi sekolah yang susah dijangkau dan sarana pengembang kemampuan guru seperti perpustakaan tidak tersedia. Faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi), pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah, adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik dan tenaga kependidikan berstatus pegawai tidak tetap (PTT), pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan, peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah.

**Kata kunci:** *Manajemen PAUD, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*



Perpustakaan UIN Matararam



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan sebuah proses pengendalian, pengelolaan dan pengarahan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Proses manajemen sangat diperlukan dalam segala aspek kehidupan, dimulai dari pengelolaan paling sederhana yakni *me-manage* diri sendiri atau bahkan oranglain untuk mencapai sebuah keberhasilan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Kemampuan manajemen yang baik, tidak dimiliki oleh setiap orang, sebab dalam mengatur diri sendiri serta oranglain tidaklah mudah, dibutuhkan sebuah kedisiplinan, tanggung jawab, ketegasan, dan keberanian serta cerdas dalam mengambil sebuah keputusan. Kemampuan manajemen begitu urgen untuk dimiliki setiap orang apalagi seorang pemimpin, sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan untuk mencapai tujuan dalam segala aspek kehidupan, tidak terkecuali pada aspek pendidikan.

Pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>2</sup>

Pendidikan yang baik harus dimulai sejak usia dini karena pada masa ini, anak sedang berada pada masa keemasan bagi tumbuh kembangnya, sehingga dibutuhkan sebuah lingkungan yang mampu memberikan stimulus yang dapat mendukung hal tersebut dengan baik, maka terbentuklah sebuah lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) yang menjadi wadah dalam mengembangkan seluruh aspek perkembangan anak. Lembaga PAUD merupakan fondasi dari pendidikan sebab pembentukan karakter dan pengembangan logika anak dimulai pada pendidikan anak usia dini (PAUD).

Dalam lembaga pendidikan anak usia dini juga memerlukan manajemen atau pengelolaan lembaga yang baik untuk mencapai tujuannya, keberhasilan ini ditinjau dari segi perencanaan dan keteraturan dalam menata komponen manajemen yang ada seperti manajemen kesiswaan, sarana-prasarana, keuangan, pembelajaran, manajemen humas, serta manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Dari berbagai manajemen PAUD yang telah disebutkan terdapat salah satu manajemen yang berperan penting dalam mengembangkan lembaga yakni manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berperan sentral dalam keberhasilan lembaga, terutama

---

<sup>2</sup> Novan Ardy Wiyani, Konsep Dasar PAUD, (Yogyakarta: Gava Media, 2016), hlm. 1.

dalam membentuk karakter melalui pengembangan kepribadian dan nilai yang hendak dicapai.

Dewasa ini pertumbuhan dan perkembangan lembaga PAUD yang berdiri disekitar masyarakat begitu pesat, hal ini terbukti dari jumlah PAUD yang ada di Indonesia saat ini telah berjumlah 463.292 yang tersebar di setiap provinsi di Indonesia dan khusus daerah kecamatan Taliwang-Kabupaten Sumbawa Barat, lembaga PAUD berjumlah 224.<sup>3</sup> Angka ini akan terus bertambah berdasarkan pemantauan dan pencacatan Kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud), namun peningkatan kuantitas PAUD ini belum diimbangi dengan peningkatan kualitasnya.<sup>4</sup> Lembaga pendidikan yang tidak memiliki kualitas yang memenuhi standarmakaakan berdampak pada eksistensinya dimasa mendatang, pernyataan ini dibuktikan dari studi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan PAUD berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan orangtua, ketika kualitas pelayanan yang diberikan PAUD baik maka orangtua akan memilih dan mempercayakan pendidikan untuk anaknya dilembaga tersebut, begitupula sebaliknya jika layanan pendidikannya rendah maka

---

<sup>3</sup><https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index21.php>. Diakses pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 19: 30 WITA.

<sup>4</sup>InasWidyanuratikah,<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/01/25/p32tnn354-kemendikbud-saatnya-meningkatkan-kualitas-paud>. Diakses pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 19:35 WITA.

orangtua tidak tertarik dan lebih memilih sekolah lain yang lebih baik dan berkualitas.<sup>5</sup>

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu objek penting dalam lembaga pendidikan sehingga, objek ini harus memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam Undang-undang No. 16 tahun 2007<sup>6</sup> untuk menjadi penggerak sistem pendidikan. Namun, hal ini tidak sebanding dengan kenyataan yang ada di lapangan, dari 330 ribu pendidik dan tenaga kependidikan PAUD yang berada di Indonesia mirisnya, 72 persen belum memiliki gelar sarjana (S1).<sup>7</sup> Hal ini akan berdampak pada kualitas lembaga pendidikan. Sebab, jika pendidik dan tenaga kependidikan tidak memiliki ilmu yang memadai untuk mengelola program lembaga maka, kualitas yang dihasilkan akan rendah. Permasalahan yang muncul karena rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan ini berupa masalah administrasi pendidikan seperti, tidak mampu merancang rencana pembelajaran dengan baik, serta masalah mengenai proses pembelajaran seperti penggunaan metode dan media yang kurang bervariasi serta tetap mengajarkan membaca, menulis, berhitung (calistung) yang sebenarnya kegiatan ini belum waktunya untuk dilakukan dan jika dipaksakan akan membawa dampak buruk bagi perkembangan anak sehingga *output* yang

---

<sup>5</sup>Audrey Alqa Annisa Ramadhani, Pengaruh Kualitas layanan Pendidikan Lembaga PAUD terhadap Tingkat Kepuasan Orangtua di Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Tahun 2018, (*Skripsi*: Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018).

<sup>6</sup>Kualifikasi yang dimaksud adalah guru PAUD harus mempunyai kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi.

<sup>7</sup><https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/pndlc1423/guru-paud-didorong-miliki-gelar-s1>. Diakses pada tanggal 14 Januari 2020 pukul 14:15 WITA.

dihasilkan lembaga pendidikan tidak memiliki kualitas yang baik. Dari hal ini dapat diketahui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas akan membawa lembaga pada keberhasilan pencapaian tujuan.

Peningkatan kualitas PAUD tergantung dari bagaimana seorang kepala sekolah menjalankan tugas manajerialnya. Salah satu faktor yang memiliki andil besar dalam kemajuan sekolah yakni kualitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan kualitas manajemen ini maka jalan yang harus ditempuh kepala sekolah adalah dengan memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya melalui forum pelatihan dan berbagai kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebab, sebagai seorang pendidik dibutuhkan pemikiran yang cerdas dan inovatif untuk dapat meraih tujuan serta kemajuan lembaga. Tidak bisa dipungkiri bahwa manajemen PAUD satu sama lain saling terkait seperti, pendidik yang memiliki mutu tinggi akan mengetahui cara manajemen keuangan dengan efisien, mengelola dan memanfaatkan berbagai benda yang ada untuk pembelajaran, serta mengatur strategi yang tepat dalam menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan instansi lain yang dapat mendukung kelancaran dari kegiatan lembaga. Kembali lagi, hal ini tidak akan berjalan lancar jika tidak dimiliki sebuah manajemen pendidik dan kependidikan yang baik dan tertata dengan rapi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada hari Jumat tanggal 6 Desember 2019 di TK Negeri 3 Taliwang-KSB, peneliti mendapatkan informasi bahwa, lembaga tersebut telah berdiri sejak tahun 1986 atau telah genap berusia 33 tahun hingga saat ini. Sekilas kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang menjelaskan bahwa sebuah lembaga yang berkualitas pasti memiliki manajemen yang baik dan tetap melakukan evaluasi manajemen untuk mengetahui hasil yang telah diraih. Lembaga ini telah menerapkan berbagai manajemen dan salah satunya adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidik, kepala sekolah mengikutsertakan pendidiknya dalam pelatihan serta berbagai kursus untuk peningkatan *soft skill* yang dimiliki (diluar kemampuan mengajarnya), langkah ini dilakukan agar para pendidik memiliki keahlian diberbagai bidang dan kemampuan tersebut dapat bermanfaat bagi sekolah serta akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidik dan tentu hal ini akan menjadi daya tarik yang tinggi dari hasil manajemen yang dilaksanakan.<sup>8</sup>

Dari pemaparan permasalahan yang telah dijelaskan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.

---

<sup>8</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 6 Desember 2019.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020?
2. Bagaimana implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan di TK Negeri 3 Taliwang terhadap perkembangan lembaga pada Tahun Ajaran 2019/2020?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang diterapkan pada lembaga TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020.
- b. Mengetahui implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilaksanakan di TK Negeri 3 Taliwang terhadap perkembangan lembaga pada Tahun Ajaran 2019/2020.

- c. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan pengembangan ilmu pengelolaan manajemen PAUD khususnya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Lembaga dan Pendidik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai kekurangan manajemen pendidikan yang telah diterapkan sehingga pihak sekolah dapat mempertimbangkan keputusan yang akan diambil dalam rangka mengembangkan kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan.

#### 2) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadikan sebuah pengalaman dan wawasan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik.



## **D. Ruang Lingkup dan *Setting* Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup**

Mengingat bahwa luasnya pembahasan mengenai manajemen PAUD, peneliti perlu menegaskan bahwa fokus penelitian yang akan diangkat yakni terkait dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dengan batasan masalah penelitian adalah:

- a. Implementasi manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Implikasi dari penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap perkembangan lembaga
- c. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

### **2. *Setting* Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di TK Negeri 3 Taliwang-KSB berlokasi di jalan lintas seloto RT 17 kelurahan Sampir. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pendidikserta tenaga kependidikan, sementara objeknya adalah implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. Penelitian ini telah dimulai dengan pengajuan judul penelitian dari bulan Oktober 2019.

## **E. Telaah Pustaka**

Selain mengumpulkan informasi dari buku yang memiliki kaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, peneliti juga menggali informasi dari skripsi dan jurnal terdahulu, agar dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menghindari terjadinya pengulangan

hasil temuan yang membahas permasalahan yang serupa, maka dari itu peneliti melakukan telaah pustaka mengenai berbagai tema yang diangkat diantaranya adalah:

1. Ufi Nihayatin Niemi, dalam skripsi yang berjudul “Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Unggulan Al-Imdad Bantul Yogyakarta.”<sup>9</sup> Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah unggulan al-imdad Bantul Yogyakarta berjalan dengan baik dan sistematis berdasarkan prosedur yang telah ditentukan, sehingga lembaga memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan visi madrasah. Selain itu implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat berhasil karena adanya kerjasama antara madrasah dan yayasan, pelaksanaan evaluasi secara konsisten, sarana-prasarana yang memadai, serta tenaga kependidikan yang berkualitas.

Terdapat persamaan antara penelitian milik Ufi Nihayati dengan penelitian yang dilakukan yakni sama-sama meneliti mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Serta ditemukan pula beberapa perbedaan diantaranya yaitu penelitian terdahulu dilakukan di tingkat Madrasah Aliyah sementara penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-kanak dan penelitian terdahulu dilakukan berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran melalui proses rekrutmen

---

<sup>9</sup> Ufi Nihayatin Niemi, Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Unggulan Al-Imdad Bantul Yogyakarta, (*Skripsi*: Fakultas tarbiyah dan kependidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah sementara penelitian ini pada pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang telah ada untuk eksistensi lembaga pendidikan terkait.

2. Jurnal Suharti yang berjudul, “Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran (studi pada PAUD Negeri Pembina Curup dan PAUD Pertiwi Kabupaten Rejang Lebong), 2018.<sup>10</sup> hasil penelitian ini adalah perbandingan manajemen pendidik dari PAUD terpadu Negeri Pembina dan PAUD Pertiwi memiliki banyak kesamaan yakni, *pertama* peningkatan mutu manajemen pembelajaran dilakukan melalui manajemen kurikulum PAUD. *Kedua*, dalam manajemen kesiswaan telah dilakukan berdasarkan kebutuhan capaian perkembangan peserta didik. *Ketiga*, manajemen pendidikan sama-sama telah dilakukan dengan cukup baik, pemenuhan tenaga kependidikan berdasarkan standar yang telah ditentukan dan bahkan melebihi standar. *Keempat*, manajemen sarana dan prasarana cukup baik dan lebih dari cukup dari segi kualitas dan kuantitasnya. *Kelima*, manajemen keuangan dilakukan sesuai petunjuk dan aturan mengenai keuangan penyelenggaraan PAUD.

Persamaan antara penelitian milik Suharti dan penelitian yang diteliti adalah sama-sama mengangkat mengenai manajemen pendidik dan kependidikan, sementara perbedaannya dalam penelitian terdahulu dilakukan dengan membandingkan manajemen dua lembaga

---

<sup>10</sup>Suharti, “Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran (studi pada PAUD Negeri Pembina Curup dan PAUD Pertiwi Kabupaten Rejang Lebong)”, *Tabdir*, Vol. 2, Nomor 1, 2018.

PAUD dan pembahasan penelitian tidak spesifik terhadap upaya peningkatan mutu manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Bella Wiesliani dalam skripsi yang berjudul “implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al- Huda Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan.”<sup>11</sup> Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam proses menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional dilakukan perencanaan, perekturan pegawai, pembinaan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, serta penilaian pegawai. Faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen ini adalah tenaga kependidikan belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik sehingga masih kurang teliti, disiplin, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab, selain hal tersebut masih tidak lengkapnya sarana prasarana sekolah.

Persamaan antara penelitian Bella dan penelitian yang telah dilakukan yaitu sama-sama mengangkat tentang manajemen tenaga kependidikan. Sementara perbedaannya, dari segi tingkat jenjang pendidikan, penelitian yang dilakukan Bella berada dijenjang SMP dan fokus hanya pada manajemen tenaga kepegawaian sementara penelitian ini dilakukan pada taman kanak-kanak dan menggali tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>11</sup> Bella Wiesliani, Implementasi tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan, (*Skripsi*: Fakultas Tarbiyah dan Kependidikan UIN Raden Intan Lampung, 2017).

## F. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

#### a. Pengertian Manajemen

Secara bahasa manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*. Kata *management* berasal dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus. Manajemen berasal dari bahasa latin, yakni *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata ini digabung menjadi kata kerja *managere* yang bermakna menangani. Kata *managere* inilah yang kemudian diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris menjadi *management* dengan kata kerja *to manage*. Kemudian *management* diserap kedalam bahasa Indonesia dengan kata manajemen yang berarti mengelola.<sup>12</sup>

Terdapat beberapa pandangan ahli mengenai pengertian manajemen, yakni sebagai berikut:

- 1) Ricky W. Griffin mengartikan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Berdaya Saing*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h.7.

<sup>13</sup> Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 70.

2) Luther Gullick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara berurutan berusaha memahami alasan individu dalam bekerja sama dalam mencapai sasarannya.<sup>14</sup>

3) Robert L. Katz

Mengungkapkan bahwa manajemen adalah sebuah profesi sebab dalam prosesnya dibutuhkan berbagai kemampuan khusus, seperti kemampuan konsep, yakni kemampuan dalam memahami sebuah organisasi, memahami perubahan pada setiap bagian yang berdampak pada keseluruhan organisasi serta kemampuan mengkoordinasi seluruh kegiatan dan kepentingan organisasi. Kedua yakni kemampuan sosial yang berarti mampu menjalin kerjasama, relasi, serta memimpin orang lain. Ketiga yakni kemampuan teknik, kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur, serta teknik perencanaan program anggaran program, pendidikan, pengawasan dan lainnya.<sup>15</sup>

Dari berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh manajer dalam mengerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki guna mencapai target yang telah ditetapkan.

---

<sup>14</sup> Novan Ardi Wiyani, *Manajemen Paud Berdaya...*,h.8.

<sup>15</sup> Ibid, h. 8

## **b. Manajemen PAUD**

### **1) Definisi Manajemen PAUD**

Manajemen pendidikan anak usia dini diartikan sebagai upaya dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan kegiatan pendidikan secara terencana dan sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan lembaga PAUD. Manajemen apabila dikaitkan dengan manajemen pendidikan maka esensinya adalah membangun sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, berperadaban, efektif dan efisien. Hal ini karena sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat dibentuk dan dikembangkan segala kemampuan dan potensinya melalui pendidikan.<sup>16</sup> Terdapat beberapa tujuan manajemen PAUD berikut penjabarannya:

#### **a) Efektif**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata efektif didefinisikan sebagai efek atau akibat.<sup>17</sup> Dengan kata lain efektif bermakna efek, akibat, kesan atau pengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Dari pengertian ini efektif dimaknai sebagai kesesuaian antara orang yang melakukan tugas semaksimal mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

---

<sup>16</sup> Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Anak...*, h.74.

<sup>17</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses pada tanggal 16 Agustus 2019 pukul 19.12

Berdasarkan pengertian diatas, efektivitas dalam manajemen PAUD dapat diartikan sebagai terlaksananya segala program pendidikan dengan cara yang tepat serta melibatkan seluruh komponen lembaga PAUD, sehingga tujuan lembaga PAUD secara organisatoris dapat dipenuhi.<sup>18</sup>

b) Efisien

Pengertian efisien dalam manajemen PAUD dimaknai sebagai upaya optimalisasi seluruh komponen sumber daya yang ada untuk meminimalisir biaya dalam setiap kegiatan tetapi dengan hasil yang optimal sehingga tujuan kelembagaan PAUD dapat tercapai secara mudah melalui langkah manajemen yang tepat.<sup>19</sup>

Dalam mencapai tujuan manajemen PAUD ini dibutuhkan peran seorang kepala sekolah sebagai penggagas ide mengenai program dan langkah tepat yang harus dilakukan,serta dibantu oleh seluruh pendidik dan tenaga pendidik agar tujuan lembaga lebih mudah untuk diraih.

2) Ruang lingkup manajemen PAUD

Ruang Lingkup manajemen PAUD dapat dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>18</sup>Suyadi, *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h. 70.

<sup>19</sup>Ibid,h. 73.



a) Manajemen Kurikulum

Manajemen Kurikulum adalah pengelolaan kurikulum yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan kurikulum.<sup>20</sup> Manajemen kurikulum meliputi penentuan kurikulum yang digunakan serta pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki lembaga pendidikan.

b) Manajemen Program Pembelajaran

Manajemen ini terkait dengan upaya menyusun aktivitas pengajaran dimulai dari penentuan kurikulum yang akan diterapkan, model pembelajaran yang akan diangkat, hingga pada penyusunan materi pembelajaran yaitu program pembelajaran jangka panjang seperti penentuan tema, penyusunan program tahunan, program semester, rencana pembelajaran mingguan dan program pembelajaran jangka pendek seperti rencana pembelajaran harian yang disesuaikan dengan kebutuhan tumbuh kembang anak.

c) Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan adalah penataan serta pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik sejak masuk sekolah hingga keluar dari sekolah.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Mufidatun Choiriah, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini ( Studi di TK Islam Miftahul Jannah Semarang, (Skripsi: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015.*

<sup>21</sup> Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Anak...*,h. 132.

Manajemen ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan peserta didik yang dilakukan secara berkesinambungan mulai proses pendaftaran hingga akhir sekolah.

d) Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen ini melingkupi pengelolaan yang efektif terhadap aset yang dimiliki oleh sekolah seperti tanah dan bangunan, perangkat pembelajaran yang terdiri dari alat permainan edukatif *outdoor* ataupun *indoor*. Manajemen yang dilakukan dalam hal ini adalah penentuan lokasi pendirian lembaga, luas tanah dan bentuk bangunan, sarana – prasarana perangkat pembelajaran hingga manajemen perawatan dan pemeliharaan sarana-prasarana.<sup>22</sup>

e) Manajemen keuangan

Manajemen keuangan adalah salah satu substansi manajemen PAUD, yang turut menentukan berjalannya kegiatan pendidikan dalam lembaga, manajemen ini dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, pengawasan, dan pengendalian.<sup>23</sup> Manajemen keuangan yang dilakukan dalam lembaga PAUD dapat berupa meminimalisir pengeluaran melalui langkah yang efektif dan efisien agar kegiatan

<sup>22</sup> Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*, h. 176.

<sup>23</sup> Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Anak...*, h. 183.

pengembangan lembaga dapat berjalan lancar serta kesejahteraan pendidik dapat terjamin.

f) Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu proses penerimaan, penentuan posisi, pengembangan hingga pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilakukan secara efektif dan objektif untuk kemajuan lembaga pendidikan.

g) Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS)

Manajemen humas merupakan strategi manajemen yang bertujuan untuk membangun komunikasi antar sekolah dan masyarakat dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan melalui reputasi dan citra lembaga pendidikan hingga, hingga memiliki daya saing tinggi.<sup>24</sup>

h) Manajemen Pengawasan (Supervisi)

Manajemen supervisi merupakan proses bimbingan pada lembaga PAUD untuk melakukan perbaikan mengenai kekurangan dalam manajemen lembaga PAUD. Melalui manajemen supervisi diharapkan lembaga untuk dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan khususnya pada aspek pembelajaran.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Qoimah, "Membangun Pelayanan Publik yang Prima: Strategi Manajemen Humas dalam Penyampaian Program Unggulan di Lembaga Pendidikan"., *Islamic Management*, Vol.1 Nomor 2, 2018.

<sup>25</sup> Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*, h. 240.

### 3) **Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan**

#### a) **Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5-6 menyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang bertugas dan mengabdikan diri serta diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, instruktur, serta sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>26</sup>

Terdapat beberapa definisi mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, dalam Maman Sutarman Hadari Nawawi menjelaskan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebangun dengan pengertian manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang memiliki potensi, bekerja, menjadi aset, dan modal non-material pada sebuah organisasi. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhir berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian dan kompensasi,

---

<sup>26</sup>[https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf), diakses pada tanggal 24 Desember 2019 pukul 14:05 WITA.

penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.<sup>27</sup>

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah mulai dari perekrutan, penentuan posisi tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kemampuan atau kualifikasinya serta pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan lembaga.

Manajemen pendidik dan kependidikan terbagi atas 2 hal yaitu:<sup>28</sup>

1) Manajemen staf

Dilihat dari sudut pandang tenaga kependidikan, lembaga PAUD yang baik ialah yang memiliki staf-staf yang terdiri dari kepala PAUD (direktur PAUD), tenaga pendidik PAUD, asisten pendidik, staf administrasi (staf tata usaha), dan staf-staf pendukung lainnya, seperti psikolog, dokter anak, pelayan transportasi dan pelayan makan.

Seorang kepala PAUD memiliki wewenang untuk menjalankan dan membina kegiatan PAUD, termasuk membina tenaga kependidikan PAUD dibawahnya. Bahkan pembinaan ini secara tidak langsung, perlu dilakukan sejak

---

<sup>27</sup>Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Usia...*, h. 148.

<sup>28</sup>Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*,h.125.

penerimaan calon pendidik PAUD. Kepala PAUD dapat memilih calon pendidik yang memiliki latar belakang keilmuan PAUD dan hal ini akan memudahkan proses pembinaan dimasa mendatang. Selain itu kemampuan seorang kepala lembaga PAUD harus memenuhi kriteria pemimpin yang berkompeten agar mampu membina dan melatih anggota staf dibawahnya, maka dari itu kepala PAUD harus diangkat melalui pemilihan secara bijak berdasarkan kemampuan atau kompetensinya.<sup>29</sup>

Selain kepala PAUD yang memegang peran sentral, pendidik atau pendidik juga menempati posisi penting dalam perannya ikut serta dalam menggerakkan roda penyelenggaraan PAUD, sebab pendidik juga turut serta dalam merancang, menggerakkan, mengarahkan, mengembangkan lembaga PAUD yang bersangkutan. Melalui pendidik berbagai kebijakan khususnya kurikulum dapat dilaksanakan dan dikembangkan ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah wajib melakukan pembinaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga yang dipimpinnya. Pembinaan yang dilakukan ini sifatnya investasi jangka panjang yang dapat diraih hasilnya di beberapa dekade, sebagai contoh, kepala sekolah yang menyekolahkan pendidik PAUD yang belum

---

<sup>29</sup>*Ibid*, h. 126.

menempuh jenjang S-1. Pembinaan semacam ini akan membawa dampak besar bagi perkembangan PAUD dimasa depan. Sebab, kualitas pendidikan meningkat drastis sehingga kepercayaan masyarakat kepada lembaga PAUD semakin besar, semakin besar pula kemungkinan anak-anak mereka akan dimasukkan pada lembaga PAUD yang bersangkutan. Dengan demikian meskipun pembinaan seringkali menelan biaya besar, manfaatnya jauh lebih besar.<sup>30</sup>

Tidak hanya terbatas pada pembinaan pendidik, kepala sekolah juga perlu membina staf lembaga, sebagaimana pembinaan terhadap pendidik, pembinaan terhadap staf juga harus dimulai sejak perekrutan tenaga kependidikan, jika pembinaan terhadap pendidik menekankan kepada bidang keilmuan, pedagogik, sosial, serta profesional dalam mengajar maka pembinaan terhadap staf lebih khusus kepada keterampilan teknis untuk menyelesaikan persoalan operasional secara praktis. Sebelum melakukan upaya pengembangan mengenai kemampuan staf kependidikan, perlu dikenali kemampuan dari setiap staf untuk dilakukan pemetaan potensi sehingga dapat diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan kapasitas yang relatif sama. Upaya ini sekaligus dapat berguna bagi pembina PAUD untuk menyusun dan

---

<sup>30</sup>*Ibid*, h.127.

melaksanakan berbagai program pendidikan, memperbaiki manajemen, dan meningkatkan kualitas semua staf, baik kualitas profesi, pribadi dan sosial.

Selain itu pembinaan juga dapat diberikan melalui apresiasi atau penghargaan kepada setiap staf yang menunjukkan kinerja yang positif, hal ini akan menambah motivasi para staf untuk meningkatkan kinerjanya, penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materil atau finansial namun bisa berupa kata-kata suportif yang mengesankan.

Penghargaan, pujian maupun apresiasi positif merupakan bagian kecil dari proses pembinaan yang dilakukan. Berikut beberapa tehnik pembinaan yang dapat dilakukan:<sup>31</sup>

a) Observasi Pembelajaran

Observasi pembelajaran dalam konteks ini adalah pembina mengajak staf pendidik untuk bersama-sama mengamati lembaga yang dipandang lebih berkualitas, sehingga dari proses ini akan diketahui letak kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh staf pendidik di lembaga, model pengamatan ini biasa disebut dengan istilah studi banding. Dengan cara melihat perbandingan antara staf maka akan lebih mudah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing. Hal ini kemudian akan ditindak

---

<sup>31</sup>*Ibid*, h. 129.



lanjuti melalui evaluasi dalam lembaga pendidikan tersebut.

b) Diskusi

Diskusi yang dimaksud dalam hal ini adalah lebih kepada mengembangkan wawasan mengenai cara seorang staf dan pendidik melaksanakan tugas dengan baik serta meningkatkan kinerjanya secara profesional.

c) Workshop

Workshop merupakan kegiatan yang dilakukan dengan menghadirkan orang yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu untuk membahas dan kemudian mengajarkannya pada peserta workshop. Workshop sebaiknya diberikan oleh narasumber yang berasal dari luar lembaga penyelenggara sehingga akan semakin luas informasi yang didapatkan, acara seperti ini akan sangat membantu para pendidik dalam memahami tugas profesinya khususnya untuk para pendidik. Contoh workshop dalam mengembangkan kualitas pendidik adalah tentang penyusunan RPP yang baik, bagaimana menjadi pendidik PAUD yang profesional dan disukai anak didik dan lain sebagainya.

d) Konsultasi

Konsultasi dalam hal ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberikaan alternatif bantuan dalam memecahkan berbagai persoalan terkait tugas profesionalisme kelembagaan PAUD. Konsultasi ini tidak harus dengan kepala sekolah, namun bisa pula pada orang yang memiliki kapabilitas dalam bidang tertentu.

2) Manajemen *Job Description* staf kelembagaan PAUD

Manajemen *job description* ini berarti pembagian tugas dalam lembaga, mulai dari tugas kepala sekolah, tugas pendidik, tugas staf administrasi dan tugas staf pendukung (psikolog dan ahli kesehatan).

Berikut uraian mengenai *job description* staf kelembagaan PAUD:

a) Kepala Sekolah

Lembaga PAUD dikelola oleh seorang kepala sekolah, posisi kepala sekolah tidak serta merta didapatkan begitu saja, namun ada sejumlah syarat atau kualifikasi yang harus dipenuhi.

Adapun standar yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah PAUD yang tertera dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2007:<sup>32</sup>

1) Peryaratan Umum

a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi.

b) Pengangkatan kepala sekolah maksimal pada usia 56 tahun.

c) Memiliki pengalaman mengajar minimal 5 (lima) tahun berdasarkan jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/ raudhatul atfhal minimal 3(tiga) tahun di TK/RA

d) Memiliki pangkat minimal III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang diterbitkan oleh yayasan atau lembaga berwenang

2) Persyaratan Khusus

a) Berstatus sebagai guru TK/RA

b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA

---

<sup>32</sup>[http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas\\_13\\_07.pdf](http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf). diakses pada tanggal 15 Januari 2020, pukul 20:53 WITA.

- c) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.<sup>33</sup>

Dengan terpenuhinya syarat tersebut maka kepala sekolah diharapkan untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai, penyusun rencana strategis dalam rencana program PAUD, melakukan pembinaan kurikulum, mengarahkan pendidik dalam membuat perencanaan pembelajaran, memberikan contoh pengelolaan proses belajar mengajar, memberikan pembinaan kepada pendidik dalam mengatasi berbagai persoalan anak-anak di PAUD, membina kegiatan administrasi kelembagaan, membuat perencanaan anggaran sekolah, melakukan kegiatan supervisi internal, menjalin kerjasama dengan orangtua dan lembaga-lembaga lain yang dapat mendukung program sekolah, serta membuat kegiatan promosi lembaga yang dipimpinnya.<sup>34</sup>

Dalam menjalankan tugas ini kepala sekolah mesti mengangkat seorang pendidik yang dapat membantu dan mewakili tugasnya agar mempermudah seluruh kegiatan yang dijalankan.

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*,h.136.

b) Pendidik

pendidik memiliki peran dalam merencanakan, menjalankan proses pembelajaran, menilai hasil belajar dan melakukan proses bimbingan, pengasuhan serta perlindungan terhadap anak didik.

Untuk menjadi seorang pendidik diperlukan syarat sebagai berikut:

1) Kualifikasi Akademik

Mempunyai kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dibidang pendidikan anak usia dini atau psikologi dari program studi terakreditasi.<sup>35</sup>

2) Kompetensi

Selain kualifikasi akademik pendidik PAUD juga harus memiliki empat kompetensi dasar lainnya yang diatur dalam UU No. 14 tahun 2005 sebagai berikut:

a) kompetensi kepribadian

kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang terkait dengan perilaku pribadi pendidik itu sendiri yang harus memiliki nilai dan tercermin

<sup>35</sup><http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2020, pukul 21:30 WITA.

dari perilakunya sehari-hari.<sup>36</sup> Kompetensi ini meliputi, kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

b) kompetensi sosial

kompetensi sosial pendidik merupakan kemampuan dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat serta mampu menjalankan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga Negara.<sup>37</sup> Kompetensi ini terkait dengan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik, sesama masyarakat dan pendidik serta mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

c) kompetensi profesional

kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.<sup>38</sup>

d) kompetensi pedagogis

kompetensi pedagogis merupakan kemampuan pendidik dalam mengelola

---

<sup>36</sup> Djaman Satori, *Profesi kependidikan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), h. 2.4.

<sup>37</sup> *ibid*, h.2.14.

<sup>38</sup> Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*, h. 138.

pembelajaran dan melingkupi; wawasan landasan pendidikan, pemahaman mengenai peserta didik, mengembangkan kurikulum, merencanakan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, melakukan evaluasi belajar dan pengembangan kemampuan peserta didik.<sup>39</sup>

c) Staf Administrasi

Staf administrasi atau pegawai tata usaha merupakan tenaga yang mengelola administrasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tugas utamanya membantu pelaksanaan tugas kepala sekolah dan pendidik. Adapun syarat yang harus dimiliki oleh staf administrasi PAUD adalah:

1) Kualifikasi Akademik

Mempunyai kualifikasi minimal Sekolah Menengah Atas (SMA)

2) Kompetensi

(a) Kompetensi Kepribadian

(1) Berakhlak mulia

(2) Bersikap terbuka

(3) Tekun dan ulet

---

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 138.

(4) Jujur dan bertanggung jawab.<sup>40</sup>

(b) Kompetensi Sosial

- (1) Memiliki kepekaan sosial
- (2) Memiliki sikap transparan, terbuka, ramah dalam melakukan pelayanan
- (3) Menjalinkan kerjasama dengan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja pelayanan.

(c) Kompetensi Profesional

- (1) Mampu mengelola sarana dan prasarana secara optimal
- (2) Memperlancar administrasi penerimaan peserta didik dan pengelompokan peserta didik
- (3) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan.
- (4) Membantu kepala sekolah dalam membuat rancangan perencanaan anggaran sekolah.
- (5) Menyusun administrasi kepegawaian dan kesiswaan.

---

<sup>40</sup> Mesiono, *Manajemen Pendidikan Raudhatul Atfhal (RA): Pengantar Teori dan Praktik*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.94.



(6) Membuat dan menyiapkan segala hal yang berkaitan dengan surat menyurat dan dokumen yang diperlukan.

(7) Membuat grafik dan keadaan siswa serta profil pendidik. Menyiapkan berbagai sarana dan prasarana, khusus yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran.

d) Staf Pendukung

Staf pendukung ini seperti dokter anak dan psikolog dengan syarat psikolog minimal berijazah S1 jurusan psikologi atau konseling. Tugas dari staf pendukung ini adalah memeriksa kesehatan dan perkembangan anak secara berkala. Sementara, psikolog melayani konsultasi tumbuh-kembang mental anak.<sup>41</sup>

## **2. Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Perkembangan Lembaga**

Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diartikan sebagai dampak yang dirasakan setelah melakukan proses pengembangan terhadap kekurangan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>41</sup> Suyadi, *Manajemen PAUD TPA...*,h. 143.

Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif lembaga pendidikan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki.
- b. Mampu meningkatkan tanggung jawab lembaga pendidikan kepada wali murid, masyarakat, serta pemerintah mengenai mutu penyelenggaraan pendidikan.
- c. Mampu meningkatkan kompetisi yang sehat antar lembaga pendidikan mengenai mutu pendidikan yang hendak dicapai.
- d. Dapat memajukan lembaga melalui prestasi yang dicapai oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Dari beberapa rincian diatas, disimpulkan bahwa implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah dapat meningkatkan kualitas lembaga melalui upaya perbaikan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga seluruh perencanaan dan tujuan lembaga pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

#### **a. Faktor Penghambat Pengembangan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

---

<sup>42</sup> Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu Konsep dan Praktik MMT di KB,TK/RA*, (Yogyakarta:Gava Media,2015), h.168.

Dalam menjalankan setiap kegiatan tentu tidak selalu berjalan seperti yang diharapkan termasuk dalam proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tentu ada beberapa kendala yang dihadapi sebagai berikut:

1) Lemahnya semangat belajar pendidik

Semangat merupakan hal terpenting dalam meraih kesuksesan. Tanpa semangat, prestasi tidak mudah untuk diraih dan seorang individu tidak akan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Rasa semangat sendiri merupakan faktor internal dari seorang pendidik untuk dapat mengembangkan kemampuan, rendahnya semangat pendidik dalam belajar akan berpengaruh buruk pada pengembangan kualitasnya, sudah tidak ada lagi motivasi dalam membaca, menulis, berdiskusi dan pengembangan potensi pendidik lainnya. Sehingga disinilah peran kepala sekolah untuk menyuntikkan rasa idealisme pada para pendidik agar dapat mengejar ketertinggalan dan kekurangannya. Kepala sekolah harus berperan sebagai motivator, dinamisator, dan inspirator pengembang kualitas pendidik.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Jamal Ma'ur Asmani, *Panduan Praktis Manajemen Mutu Pendidik PAUD*, (Yogyakarta: Diva Press, 2015), h.220.

## 2) Mahal dan Jauhnya Kampus PAUD

Mahal dan jauhnya kampus jurusan PAUD menjadi kendala dalam pengembangan kualitas pendidik, ditambah dengan pendidikan tinggi yang membuka jurusan PAUD masih jarang dan letaknya berada dikota besar menjadikan para pendidik kesulitan untuk melanjutkan studinya, dan hal ini perlu mendapat pertimbangan dari pemerintah mengingat pentingnya pendidikan anak usia dini diserahkan kepada pendidik yang berkualitas.<sup>44</sup>

## 3) Minimnya Pendapatan Pendidik PAUD

Tidak bisa pungkiri bahwa pendapatan menjadi pengaruh faktor penghambat peningkatan kualitas pendidik sebab, pendidik yang kreatif dan tidak kreatif digaji setara serta gaji yang didapatkan masih belum mencukupi kebutuhannya. Hal ini akan membuat pendidik mencari pekerjaan sampingan dan lebih mengutamakan pekerjaan yang mampu mencukupi kebutuhannya.

## 4) Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung pengembangan kualitas pendidik. Sebab dalam pelatihan pengembangan pendidik PAUD diperlukan LCD, Komputer serta perangkat lainnya, jika sarana dan prasarana yang

---

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 221.

dibutuhkan dalam pengembangan ini tidak tersedia maka pelaksanaannya tidak akan efektif.

**b. Fator Pendukung Peningkatan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam upaya peningkatan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, perlu dilakukan beberapa hal terkait dengan penggerakan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memajukan lembaga dan dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Memberikan penjelasan yang tepat dan benar mengenai tugas yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD.
- 2) Memberi petunjuk dan arahan tentang pelaksanaan kegiatan PAUD yang berhubungan dengan tugas pokok pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan kompetensi terkait tugas kerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui pemberian tugas/ izin belajar, kursus, penataran dan sebagainya.
- 4) Memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyumbangkan tenaga dan ide untuk memajukan lembaga berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing.

- 5) Memberikan koreksi agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugasnya secara efektif, efisien dan akuntabel.
- 6) Menghargai hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan PAUD.<sup>45</sup>

Adapun faktor pendukung dalam pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan langkah berikut:<sup>46</sup>

a. Optimalisasi Pelatihan

Melalui pelatihan pendidik PAUD akan dapat menyerap pengetahuan, *skill*, metode dan aplikasinya. Pendidik yang mengikuti pelatihan sebaiknya bergantian agar pengetahuan, wawasan, dan pemikiran dapat terdistribusi dengan merata. Kualitas pendidik yang merata akan membawa lembaga berjalan secara dinamis, progresif, dan kompetitif. Pendidik akan responsif terhadap perubahan, aktif dalam melangkah, kreatif dalam berpikir dan berkarya, serta kompetitif dalam menghadapi persaingan ketat di era globalisasi saat ini.

b. Intensifikasi Pengawasan dan Bimbingan

Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah untuk memantau perkembangan dari waktu ke waktu. Bimbingan

<sup>45</sup> Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Berdaya...*,h. 155.

<sup>46</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Panduan Praktis Manajemen...*,h.229-233.

diberikan untuk mendorong semangat pendidik, memberikan arahan dan petunjuk cara mengembangkan diri secara cepat dan utuh sesuai kebutuhan zaman.

c. Melengkapi Sarana Prasarana

Dengan sarana dan prasarana yang memadai maka pembelajaran dapat dilakukan dengan variatif dan kreatif. PAUD yang tidak ditunjang sarana dan prasana memadai akan kesulitan dalam menerapkan tehnik pembelajaran dan pembelajaran menjadi kurang menarik. Inilah pentingnya penyediaan sarana dan prasarana dalam mendukung proses pembelajaran.

Pendidikan semakin profesional apabila sarana dan prasarana lengkap. Setidaknya, sarana dan prasarana yang harus dimiliki sekolah adalah sarana prasarana bermain anak yang digunakan untuk mengembangkan pembelajaran.

d. Sering Mengikuti Lomba

Lomba lekat dengan kompetisi. Melalui kompetisi pendidik akan melihat kemampuannya secara objektif dan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki saat disandingkan dengan pendidik lain. Lomba dapat meningkatkan daya analisis, kreativitas, imajinasi dan kompetensi. Semakin banyak pendidik mengikuti lomba maka semakin besar motivasi yang muncul dalam

mengembangkan kapabilitas dan kreativitas. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus mendorong pendidik untuk aktif mengikuti lomba, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah atau pihak swasta, bila perlu sekolah bisa menyelenggarakan perlombaan sendiri guna menyulut kreativitas dan kapabilitas pendidik. Dengan cara seperti ini maka pendidik akan terdorong untuk banyak mencari ilmu melalui membaca buku, terbuka terhadap perkembangan, serta aktif mengevaluasi kemampuannya untuk meraih yang terbaik.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian adalah sebuah langkah ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang didapatkan dari penelitian itu adalah data empiris yang memiliki kriteria tertentu yakni valid.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengungkap dan memahami sebuah peristiwa, peneliti lebih banyak menggunakan analisis dari informasi lapangan sebab data tersebut berupa uraian keterangan, dan bukan dalam bentuk angka atau simbol.<sup>47</sup> Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini

---

<sup>47</sup> Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h. 22.



bersifat deskriptif berdasarkan fenomena yang telah diteliti yakni mengenai:

- a. Data tentang implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga pada TK Negeri 3 Taliwang
- b. Data tentang Implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, serta
- c. Data tentang faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

## 2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti berperan sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data sehingga kehadirannya di lapangan sangat diperlukan.<sup>48</sup> Berdasarkan hal tersebut, keberadaan peneliti sangat penting untuk menemukan informasi yang terkait dengan permasalahan yang telah diteliti. Peneliti juga sangat berperan dalam menentukan keabsahan data dalam penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti hadir secara langsung dan berperan sebagai instrumen inti dan melibatkan diri dalam kegiatan yang diteliti dalam rangka mengumpulkan data, peneliti menemui langsung berbagai pihak yang dapat memberikan informasi/data seperti kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti

---

<sup>48</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi UIN Mataram*, (Mataram : UIN Mataram, 2019), h.28.

dalam hal ini berperan sebagai pengamat penuh serta keadaan dan status peneliti diketahui oleh informan.

### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan di TK Negeri 3 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat, pada Tahun Ajaran baru 2019/2020. TK ini berlokasi di jln lintas Seloto RT 17, Kel. Sampir. TK ini memiliki gedung yang cukup besar dan halaman yang luas. TK ini awalnya berada tepat di tengah pemukiman warga dan cukup strategis namun pada awal bulan April lokasinya berpindah ke jalan lintas Seloto sesuai dengan ketetapan perintah pemerintah KSB dan kini sekolah tersebut masih dalam tahap menata bangunan dan hal lain yang perlu dilakukan.

Penelitian dilaksanakan ditempat ini sebab TK Negeri ini telah lama berdiri yakni 33 tahun dan hingga saat ini menjadi salah satu lembaga yang banyak diminati oleh masyarakat untuk menyekolahkan anaknya. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan/manajemen lembaga TK Negeri 3 cukup baik.

### **4. Sumber Data**

Dalam Bosrowi, Lofland dan Lofland menyebutkan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan sebagainya,

dengan kata lain sumber data penelitian ialah informan atau subjek darimana data diperoleh.<sup>49</sup>

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Sumber Primer**

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari informan seperti kata-kata dan tindakan. Sumber data ini disimpan melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video/audio, pengambilan foto atau film.<sup>50</sup> Data yang dihasilkan adalah data yang didapatkan dari subyek yang diteliti baik dengan wawancara maupun observasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pendidik dan pihak yang terkait yang mampu memberikan informasi mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga TK Negeri 3 Taliwang.

#### **b. Sumber Skunder**

Sumber skunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari pihak lembaga terkait, melainkan didapatkan dari dokumentasi tertulis atau berupa foto yang terkait dengan implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga di TK Negeri 3 Taliwang.

---

<sup>49</sup> Basrowi, *Memahami...*, h. 169.

<sup>50</sup> *Ibid*, h, 170.

## 5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya:

### a) Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk memantau dari dekat kegiatan yang dilakukan oleh objek. Metode observasi terbagi menjadi:

#### 1. Observasi berperan serta (*participant observation*).

Dalam observasi ini pengumpulan data didapatkan dengan peneliti akan terlibat secara langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh informan. Melalui observasi partisipan ini peneliti akan memperoleh data lebih lengkap dan mendalam.<sup>51</sup>

#### 2. Observasi Non Partisipan

Observasi non-partisipan adalah observasi yang dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan dari subjek yang diteliti dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>52</sup>

Jenis kegiatan observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi partisipan. Dalam observasi ini peneliti telah terlibat secara langsung dengan keseharian informan. Melalui observasi partisipan diperoleh data yang lebih tajam, detail dan sampai pada tingkat perilaku yang nampak. Sehingga dengan

---

<sup>51</sup> Basrowi, *Memahami Penelitian kualitatif...*, h.106

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 109

observasi ini akan diperoleh hasil mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga.

## b) Metode Wawancara

Esterberg dalam sugiyono mengartikan wawancara sebagai berikut. *“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and respons, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic.”* Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>53</sup>

Esternerg membagi teknik wawancara terbagi menjadi beberapa macam yakni wawancara terstruktur, semiterstruktur dan tidak terstruktur.<sup>54</sup>

### 1. Wawancara Terstruktur

Wawancara ini dilakukan dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya. Dalam melakukan wawancara, alat bantu yang diperlukan berupa

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metodelogi penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 114.

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 115.

*tape recorder*, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

## **2. Wawancara Semi Terstruktur**

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview* dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak pewawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang diungkapkan oleh informan.

## **3. Wawancara Tak Terstruktur.**

Wawancara ini merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur sehingga data-data yang kurang jelas dapat ditanyakan kembali kepada informan dan diperoleh data yang lengkap dan valid.

### c) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting terkait masalah yang diteliti, sehingga didapatkan data yang lengkap, sah serta bukan berdasarkan asumsi.<sup>55</sup> Dokumentasi ini dapat berupa gambar, tulisan, karya-karya monumental, peraturan, kebijakan dan sebagainya. Dokumentasi yang peneliti gunakan yakni gambar/foto dari kegiatan pelaksanaan pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, hasil karya pendidik dalam berbagai kegiatan, dan dokumen terkait. Metode ini digunakan sebagai bahan yang akan mendukung analisis terhadap tema yang diangkat. Langkah yang dilakukan yakni peneliti telah hadir secara langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga.

## 6. Tehnik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, melalui cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih data yang penting dan mempelajarinya, membuat kesimpulan hingga hasilnya dapat

---

<sup>55</sup> Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, h. 158.

dipahami baik diri sendiri ataupun orang lain.<sup>56</sup> Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yakni:

**a) *Data Collection (Pengumpulan Data)***

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sampai informasi yang didapatkan telah cukup.<sup>57</sup> Semakin lama peneliti di lapangan maka akan semakin dalam yang diperoleh. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian tentang implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berupa observasi, wawancara tak terstruktur dan dokumentasi.

**b) *Data Reduction (Reduksi Data)***

Reduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari kekurangannya jika perlukan.<sup>58</sup> Reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan merangkum hasil observasi dan wawancara lalu memilih informasi atau hal penting yang terkait kebutuhan penelitian.

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...*,h.131.

<sup>57</sup> *Ibid*, h. 134.

<sup>58</sup> *Ibid*, h. 135.



**c) *Data Display (Penyajian Data)***

Setelah reduksi langkah selanjutnya adalah menyajikan atau mendisplay data. Data yang disajikan merupakan hasil dari observasi dan wawancara. Dalam penelitian kualitatif display data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles and Huberman menyatakan, "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text.*" yang sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah data yang bersifat naratif.<sup>59</sup>

Penyajian data yang diperoleh dari wawancara dan observasi yakni dalam bentuk naratif. Penyajian data ini membantu peneliti dalam memahami hal yang terjadi serta membantu penentuan langkah berikutnya.

**d) *Conclusion Drawing/Verification***

Langka ke empat dalam analisis data menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan bisa berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kesimpulan yang dikemukakan diawal, didukung oleh bukti yang valid dan

---

<sup>59</sup>*Ibid*, h. 137.

konsisten saat peneliti kembali kelapangan maka kesimpulan awal adalah kredibel.<sup>60</sup>

Bagian verifikasi merupakan langkah akhir dan telah dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

## **7. Pengecekan Keabsahan Data**

### **a. Perpanjangan Pengamatan**

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan wawancara, observasi dengan informan yang pernah ditemui ataupun yang baru.<sup>61</sup> Perpanjangan pengamatan ini membuka kemungkinan antara peneliti dan narasumber semakin akrab, semakin percaya, dan semakin terbuka.

Apabila dalam proses analisis data peneliti tidak menemukan informasi yang jelas maka, peneliti kembali melakukan pengumpulan data untuk melengkapi kekurangan hingga, data yang didapatkan jenuh.

### **b. Triangulasi Data**

Triangulasi data merupakan pengumpulan data dengan cara menggabungkan beberapa metode yang ada. Peneliti yang menggunakan teknik triangulasi data sebenarnya telah melakukan

---

<sup>60</sup> *Ibid*, h.141.

<sup>61</sup> *Ibid*, h. 186.

pengujian kredibilitas data. Triangulasi data terbagi menjadi triangulasi sumber, teknik dan waktu.

### **1. Triangulasi Teknik**

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara memeriksa data kepada sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian diperiksa dengan cara observasi dan dokumentasi kepada kepala sekolah dan pendidik di TK Negeri 3 Taliwang.

### **2. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan memeriksa data yang telah didapatkan melalui beberapa sumber.

Triangulasi ini digunakan untuk membandingkan informasi yang telah diperoleh dari informan yang berbeda yakni kepala sekolah dan pendidik serta tenaga kependidikan melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi terkait implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

### **3. Triangulasi Waktu**

Triangulasi mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan pada saat informan masih segar dan belum

banyak menemui masalah akan lebih valid dan kredibel. Maka dari itu perlu dilakukan wawancara dalam waktu yang berbeda disesuaikan dengan kondisi kepala sekolah dan guru yang berada di TK Negeri 3 Taliwang.

### c. Menggunakan bahan Refrensi

Bahan refrensi yang dimaksud disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Data yang ditampilkan sebaiknya dilengkapi dengan foto atau dokumen autentik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Refrensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan lapangan, arsip penting mengenai profil lembaga, teori tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan serta buku yang relevan untuk kebutuhan penelitian.

## H. Sistematika Pembahasan

**BAB I PENDAHULUAN:** Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang memuat tentang masalah serta alasan peneliti mengangkat judul penelitian. Dilanjutkan dengan rumusan masalah yang berisi sub judul yang akan ditemukan jawabannya dalam penelitian. Ketiga, tujuan dan manfaat penelitian yang berisi mengenai tujuan penelitian serta manfaatnya bagi instansi pendidikan. Keempat, terkait ruang lingkup dan *setting* penelitian yang berisi fokus penelitian atau batasan pembahasan yang akan diteliti serta lokasi penelitian yang sesuai. Kelima, yaitu telaah pustaka dibagian ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan

dengan penelitian yang akan diangkat. Keenam, adalah kerangka teori yang berisi tentang teori yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian. Ketujuh, metode penelitian dan pada bagian ini berisi tentang penjelasan mengenai pendekatan penelitian, kehadiran peneliti dilokasi, lokasi penelitian, sumber data dalam penelitian, prosedur pengumpulan data, tehnik analisis data, serta pengecekan keabsahan data. Terakhir, berisi sistematika pembahasan yang merupakan penjelasan ringkas mengenai sistematika penulisan skripsi.

BAB II: PAPARAN DATA DAN TEMUAN: dalam bab ini berisi mengenai hasil temuan di lapangan selama proses penelitian yang melingkupi profil sekolah, data guru dan membahas tentang bagaimana implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga TK Negeri 3 Taliwang. Hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

BAB III: PEMBAHASAN: bab ini menjawab rumusan masalah tentang :

- 1) Bagaimana implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020?
- 2) Bagaimana implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan di TK Negeri 3 Taliwang terhadap perkembangan lembaga pada Tahun Ajaran 2019/2020?

- 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang pada Tahun Ajaran 2019/2020?

BAB IV PENUTUP: (Kesimpulan dan Saran)



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB II

### PAPARAN DAN TEMUAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Gambaran TK Negeri 3 Taliwang

TK Negeri 3 Taliwang merupakan gugus inti dari 5 imbas yakni TK Uswatun Hasanah Pakirum, Al-Ikhlas, Al-Bunayyah, Al-Manar Seloto dan Family Seloto. TK ini merupakan sekolah yang telah berdiri selama 33 tahun dan selalu memiliki murid dengan jumlah yang banyak.

TK Negeri 3 berlokasi di Jln. Lintas Seloto RT 17 Kel. Sampir Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. TK Negeri 3 Taliwang memiliki tujuh rombongan belajar yang terbagi dari 4 kelas kelompok A dan 3 kelas untuk kelompok B. Sekolah ini memiliki 11 tenaga pendidik 1 tenaga kependidikan dan 1 tenaga kebersihan.

Selain itu TK ini memiliki total murid sebanyak 111 anak dan pada setiap kelasnya terbagi atas 15-16 anak.<sup>62</sup>

##### 2. Tujuan TK Negeri 3 Taliwang

Tujuan pengembangan TK Negeri 3 Taliwang ini adalah meningkatkan suasana yang menyenangkan dalam bermain sambil belajar dan belajar seraya bermain agar anak berkembang secara optimal untuk mendorong perkembangan peserta didik sehingga

---

<sup>62</sup> Gambaran umum TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020.

mempunyai kesiapan untuk menempuh jenjang pendidikan selanjutnya.

### 3. Visi dan Misi TK Negeri 3 Taliwang

#### a. Visi

Mempersiapkan generasi beriman, berilmu, berakhlak mulia, berkarakter, sehat lingkungan dan budaya.

#### b. Misi

- 1) Menanamkan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Mengembangkan dan menerapkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan..
- 3) Mengembangkan IPTEK sesuai dengan karakter dan potensi yang dimiliki
- 4) Menanamkan disiplin, etika, moral dan nilai-nilai dasar kemasyarakatan.
- 5) Menumbuhkan kebiasaan perilaku hidup bersih dan sehat dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Mengembangkan kemampuan mengenal lingkungan melalui apresiasi seni, keanekaragaman budaya dan lingkungan sekolah.<sup>63</sup>

### 4. Sumber Daya yang dimiliki TK Negeri 3 Taliwang

Kelengkapan sumber daya dalam lembaga dapat mempermudah penyelenggaraan pendidikan. Di sekolah sumber daya yang dimiliki

---

<sup>63</sup> Visi dan Misi TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020.



adalah komponen utama dalam menjalankan program pendidikan. Sumber daya yang dimiliki TK Negeri 3 Taliwang sebagai berikut.<sup>64</sup>

**a. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di TK Negeri 3 Taliwang terdiri dari kepala sekolah, pendidik, guru pendamping, staf tata usaha dan tenaga kebersihan. Berikut gambaran pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang:

**Tabel 2.1**  
**Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020<sup>65</sup>**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ijazah</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Kepala sekolah	1	S1
2	Guru Kelas Kelompok A	4	S1
3	Guru Kelas Kelompok B	3	S1
4	Guru Pendamping	4	SMA/S 1
5	Admin	2 (1 guru kelas merangkap)	S1
7	Tenaga Kebersihan	1	SMP/ sederajat

Dari table 1 diatas dapat dilihat bahwa pendidik, tenaga pendidik dan tenaga pendukung lain yang berada di TK Negeri 3 Taliwang berjumlah 13 orang dengan rincian 1 kepala sekolah, 4 guru kelas kelompok A, 3 guru kelas kelompok B, 4 guru pendamping, 2 staf administrasi yang salah satunya merangkap sebagai guru kelas, serta 1 tenaga kebersihan. Kualifikasi

<sup>64</sup>Sumber Daya TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020.

<sup>65</sup>Data Guru TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020.

pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di TK Negeri 3 Taliwang rata-rata berstrata I dan hanya 2 pendidik yang berkualifikasi SMA serta tenaga kebersihan yang berkualifikasi SMP/ sederajat.

#### b. Keadaan Peserta didik TK Negeri 3

Peserta didik yang ada di TK Negeri 3 Taliwang dapat dirincikan sebagai berikut:<sup>66</sup>

**Tabel 2.2**  
**Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Kelas Tahun Ajaran 2019/2020**

KELAS	L	P	JUMLAH
A	27	37	64
B	26	21	47
JUMLAH	53	58	111

Tabel 2 diatas menunjukkan data jumlah peserta didik tahun ajaran 2019/2020 di TK Negeri 3 berdasarkan kelompok belajarnya. Data tersebut menjelaskan bahwa jumlah peserta didik di TK Negeri 3 Taliwang ada 111 anak dengan rincian kelompok A terdiri dari 27 anak laki-laki dan 37 anak perempuan, kelompok B terdiri dari 26 anak laki-laki dan 21 anak perempuan

#### c. Keadaan sarana dan prasarana TK Negeri 3

**Tabel 2.3**  
**Daftar sarana dan prasarana TK Negeri 3 Taliwang Tahun ajaran 2019/2020**

NO	NAMA PRASARANA	JUMLAH	KONDISI
1	2	3	4

<sup>66</sup>Data siswa TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020

NO	NAMA PRASARANA	JUMLAH	KONDISI
1	Ruang Guru	1	Baik
2	Ruang Belajar	3	Baik
3	WC	-	Proses

NO	NAMA SARANA	JUMLAH	KONDISI
1	Meja Guru	5	Baik
2	Kursi Guru	11	Baik
3	Meja Murid	7	Baik
4	Kursi Murid	111	Baik
5	Lemari	4	Baik
6	Rak Buku	4	Baik
7	Rak Sepatu	6	Baik
8	Ayunan	2	Baik
9	Jungkat-jungkit	1	Baik
10	Prosotan	1	Baik
11	Tangga Majemuk	1	Baik
12	Laptop	1	Baik
13	Karpet	6	Baik
14	Pengeras Suara	1	Baik
15	Jam Dinding	4	Baik
16	Kipas Angin	3	Baik

Sumber: Daftar sarana dan prasarana TK Negeri 3 Taliwang<sup>67</sup>

## **B. Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mengembangkan Lembaga TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

TK Negeri 3 Taliwang secara sadar atau tidak telah menerapkan berbagai manajemen PAUD dan salah satunya adalah penerapan dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdiri dari perekrutan, penempatan posisi, pengembangan kemampuan pendidik dan

<sup>67</sup>Daftar keadaan sarana dan prasarana TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 16 Maret 2020.

tenaga kependidikan hingga pemberhentian. Masing-masing proses ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang**

Pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang saat ini masih mengalami kekurangan hal ini dibuktikan dari hasil observasi terkait dengan kelengkapan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang peneliti melihat bahwa lembaga ini masih belum memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang lengkap seperti hanya memiliki 1 tenaga kependidikan sehingga salah satu pendidik merangkap sebagai tenaga kependidikan (staf tata usaha).<sup>68</sup>

Hal yang sama pula di temukan dari hasil wawancara mengenai staf lembaga di TK Negeri 3 Taliwang, Ibu Fatmawaty selaku kepala sekolah beliau mengatakan:

“kalau disekolah ini ada 14 orang, gurunya dan guru pendamping ada 11, TU 1, saya sendiri selaku kepala sekolah, dan 1 tenaga kebersihan. secara khusus dan secara umum di Kabupaten Sumbawa Barat semua staf pendukung (dokter anak, psikolog, pelayan transportasi dan makan) itu belum diterapkan di sekolah-sekolah. Tapi sekolah ada kerjasama dengan PUSKESMAS, hal ini untuk memeriksa kesehatan anak antara lain giginya, berat badannya lingkaran kepalanya kira-kira seperti itu.”<sup>69</sup>

Dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dilakukan dengan cara penentuan kriteria pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan oleh sekolah, sebagaimana

<sup>68</sup>Kegiatan penelitian, *Observasi*, Taliwang, 17 Maret 2020.

<sup>69</sup>Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 16 Maret 2020.

yang diungkapkan oleh kepala sekolah TK Negeri 3 yang mengatakan:

"perekrutan tenaga itu harus punya criteria atau punya kinerja seperti kalau tenaga guru/pendidik dia harus memiliki bakat seperti dibidang seni tari, dibidang drum band, bidang tata rias, penjabaran dari misalnya seni tari jika ada lomba-lomba guru tersebut diminta untuk membina anak-anak dan untuk bidang drumband guru mengajar anak-anak ketika mau ada lomba maupun tidak ada lomba, tetap diajarkan oleh guru yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, tatarias setiap guru harus bisa tata rias karena ketika ada acara seperti pentasan akhir tahun tinggal kita ajak(bawa) anak-anak kepada guru tersebut. Untuk prosesnya sendiri ya karena cara ini sudah lama sekali jadi nda perlu pakai surat atau lamaran, yang bersangkutan datang secara langsung bilang ke saya, 'ibu ajak saya mengajar,' kemudian saya Tanya kamu bisa nari nda? Saya tes, setelah dia tunjukkan dia bisa baru saya ajak, dan namanya akan dilaporkan setiap bulan, pertama lewat ini dulu, ke KORWILCAM, DIKBUD kemudian BKD setelah kesana diproses baru keluar SK nya"<sup>70</sup>

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut disimpulkan bahwa saat ini lembaga TK Negeri 3 Taliwang masih kekurangan tenaga kependidikan dan tenaga pendukung seperti psikolog dan dokter anak. Sementara untuk perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara, pelamar sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang datang ke TK Negeri 3 Taliwang akan ditanyai mengenai bakat yang ia miliki dan bakat tersebut akan diuji, setelah cocok pelamar akan diterima bekerja di TK Negeri 3 Taliwang, setelah penerimaan maka nama pendidik dan tenaga kependidikan akan dilaporkan melalui laporan bulanan dengan tembusan KORWILCAM, DIKBUD

---

<sup>70</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang 16 Maret 2020.

kemudian BKD dan akan diproses, apabila pendidik dan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan maka surat keputusannya (SK) akan segera diterbitkan.

## 2. Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang

Penempatan atau pembagian tugas staf lembaga berdasarkan kualifikasi yang dimiliki mulai dari kepala sekolah, pendidik, guru pendamping, tenaga kependidikan hingga staf pendukung seperti petugas kebersihan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang dimiliki sekolah mengenai kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang sekilas terlihat bahwa hampir pendidik yang berada dilembaga berkualifikasi S1 PAUD. Namun, pada tahun 2017 para pendidik yang mengajar di depan kelas diharuskan bergelar sarjana PAUD, sehingga pendidik menempuh perkuliahan singkat di Universitas terbuka (jarak jauh). Berikut data yang ditemukan:

**Tabel 2.4**  
**Data kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020<sup>71</sup>**

No	Nama/ NIP	Pangkat/ Gol.	Pendidikan Terakhir Ket.
1	FATMAWATY, S., Pd.I NIP. 19671231 198602 2 013	IV/a, Pembina	S-1 (PGTK/ RA)

<sup>71</sup>Data kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri Taliwang, Dokumentasi, Taliwang, 31 Maret 2020.

No	Nama/ NIP	Pangkat/ Gol.	Pendidikan Terakhir Ket.
2	WAHYU PUSPITA NING TYAS, S., Pd. NIP. 199103032019022003	III/a, Penata Muda	S-1 PAUD
3	Hj. MARYAM M YUSUF NIP. 196304152014102001	II/b, Pengatur Muda Tk. I	S-1(PAI)
4	SRI SARTINAWATY, S., Pd. NIP. 197203122014102002	II/b, Pengatur Muda Tk. I	S-1 (Teknologi pendidikan)
5	KARLINA, S.,Pd. NIP. 197006052014102002	II/b, Pengatur Muda Tk. I	S-1 (PGPAUD)
6	NURHASANAH, S., Pd. NIP. 197204242014102002	II/b, Pengatur Muda Tk. I	S-1
7	MARIANI, S.,Pd NIP.197306152014102001	Juru Tingkat I	S-1 (PAUD)
8	AMINAH	PTT	SMA
9	MURNIATI, S.,Pd.TK/I	PTT	S-1 (PGTK)
10	MADIANA	PTT	SMA
11	RADIA ALIANI, S., Pd.I	PTT	S-1 (PG-TK)
12	MASTIKA, S.,Pd.I	PTT	S-1 (PG-TK)
13	MUHAMMAD TAHIR	PTT	SMP

Perlu diketahui bahwa hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai kualifikasi berdasarkan dokumen tersebut:

“memang gurunya sudah S1 PAUD semua, karena pada saat itu 2017 guru-guru yang mengajar harus S1 PAUD kalau tidak ikut peraturan itu, maka guru yang ndak S1 PAUD tidak boleh mengajar atau harus diberhentikan, guru yang S1 PAUD juga menjadi salah satu penilaian diakreditasi sekolah, jadi guru, mau tidak mau harus kuliah sambil mengajar untuk dapat gelar. Jadi itu ya untuk S1 sudah semua tapi yang profesional disini cuma ibu Tiyas”<sup>72</sup>

Dalam menentukan syarat pembagian tugas untuk pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri Kepala sekolah menjelaskan bahwa:

<sup>72</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 1 April 2020.

“terkait dengan proses perjalanan saya, saya pertama kali itu ditugaskan di Taliwang saya dari luar Sumbawa, pada saat itu Taliwang belum jadi kabupaten pada tahun '86 , 1 Februari 1986 saya diangkat jadi guru, seiring dengan berjalannya waktu saya sudah banyak bertugas di TK-TK lain seperti pertama kali ditugaskan di TK Dharma Wanita Sampir' 86 kemudian 93 ditugaskan di TK Mutiara labuhan lalar jadi guru saat itu saya, kemudian saya dipindahkan lagi ke TK PGRI Bugis Taliwang ± saya disana itu 15 Tahun kalo ndak salah, saya pindah lagi ke TK Negeri 2 Air Suning Kec. Seteluk pada saat itu saya diangkat sebagai kepala sekolah pada tahun 2017, 2018 saya dipindahkan lagi ke sini TK Negeri 3 Taliwang sebagai kepala sekolah di TK Negeri. Banyak sekali hal-hal terkait tentang jabatan sebagai kepala sekolah yang dilihat itu kecakapannya, kesehatannya, kreatifnya, Alhamdulillah semua kriteria itu ada pada saya sehingga saya di angkat sebagai kepala sekolah pada saat ini. Kriteria itu tentu banyak seperti kalau kita jadi wali kelas itu tidak serta merta, sekalipun dia guru kalau dia tidak cakap tidak mungkin dia kita suruh jadi wali kelas, kriteria itu kira-kira seperti ini kalau pengalaman saya dia itu bertanggung jawab, terus kreatif tanpa disuruh dia itu harus mengerjakan segala sesuatu yang tak kalah pentingnya akhlaknya dan kedisiplinannya (kompetensi kepribadian), cara mengajarnya, paham karakter anak (kompetensi profesional), dapat menyusun rencana belajar (kompetensi pedagogis) juga komunikatif ke temannya, ke orangtua atau ke murid (kompetensi sosial), kira-kira seperti itu, sebenarnya harus S1 PAUD tetapi sekarang disekolah saya itu yang S1 PAUD hanya saya dan ibu wahyu Puspita ning tiyas selain itu banyak yang dari K2, Nah yang dari K2 itupun, walaupun dia K2 tapi kalau kriteria yang saya sebut tadi jelas dia saya angkat menjadi wali kelas. Kriteria staf TU dia itu paling tidak S1 kemudian terampil, kreatif ketika IT nya bermasalah dia harus cepat-cepat ambil tindakan untuk memperbaiki walaupun tanpa saya dihari itu (kompetensi profesional) yah tidak jauh beda dengan kriteria dengan guru yang membedakan tugasnya saja. Tenaga kebersihan itu penting lembaga harus bersih siang-malam, jadi saya liat kebersihannya, kejujurann, disiplinnya, tidak jauh beda dari guru-guru, dekat rumahnya dari sekolah itu juga termasuk kriterianya karena kalau ada hal-hal yang diperlukan kan secepatnya kita cari beliau itu kerumahnya misalnya cari kunci kalau kita lupa pergi kerumah beliau.”<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Fatmawaty, *Wawancara Taliwang*, 15 Juni 2020.



Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, disimpulkan bahwa penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dilakukan berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogis. Untuk kriteria tenaga pendukung seperti petugas kebersihan kriteria yang harus dimiliki adalah rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah.

### **3. Pengembangan Kemampuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang**

Dalam mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang telah melakukan berbagai upaya yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dokumentasi ditemukan bahwa dalam proses bimbingan atau pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan lembaga kepala sekolah telah melakukan:<sup>74</sup>

- a) *Workshop*
- b) Pelatihan
- c) Ikut serta dalam perlombaan
- d) Diskusi, dan
- e) Kelompok kerja guru

---

<sup>74</sup> Foto bimbingan kepala sekolah, *Dokumentasi*, Taliwang, 31 Maret 2020.

Hal ini diperjelas dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang, beliau menuturkan bahwa:

“ya untuk membina mereka, kita motivasi, kita bantu mereka kalau ada kesulitan, mereka menghadap ke saya lalu masalah itu kita pecahkan secara bersama bisa melalui rapat atau kita diskusi bebas, kita jugakan ada kelompok kerja guru atau KKG disana para guru berdiskusi dalam hal pembelajaran dan setelah itu mereka diskusikan kembali dengan saya.”<sup>75</sup>

Hal selaras pula disampaikan oleh ibu Puspita Ningtyas beliau mengatakan bahwa:

“program kualitasnya untuk disekolah itu melakukan kelompok kerja guru disekolah untuk kegiatan pembelajaran jadi saling bertukar ide gitu untuk kegiatan pembelajarannya, terus pembenahan RPPM terus RPPH juga gitu kita saling bertukar ide di Kelompok kerja guru tersebut. Workshop pernah, yang terakhir itu tentang pengembangan kurikulum yang paling baru diterapkan di NTB yaitu metode STEAM (sains, teknologi, *engineering*, *Art*, matematik) dengan menggunakan media lospad itu yang terakhir. Baru seminggu yang lalu”<sup>76</sup>

Hal serupa pula diungkapkan oleh ibu Karlina wali kelas A, mengenai pembinaan oleh kepala sekolah melalui pendidik yang telah mengikuti pelatihan, beliau menuturkan:

“kalau saya belum pernah ikut pelatihan, tapi kalau seperti prngalaman beliau yang sudah pernah ikut pelatihan, apapun yang pernah mereka lakukan ditempat pelatihannya pasti mereka terapkan lagi di guru-guru yang ndak pergi, membagi ilmu terus apapun yang dilakukan disana seperti membuat RPPM-RPPH mungkin, pokoknya apa saja yang pernah mereka pernah diberikan disana nah mereka terapkan lagi disekolah supaya kita tau apa yang mereka

<sup>75</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 16 Maret 2020.

<sup>76</sup> Puspita Ningtyas, *Wawancara*, Taliwang, 18 Maret 2020.

lakukan disana ditempat pelatihan itu. Walaupun 1 yang ikut tapi semua minta ilmunya bagaimana cara mereka yang pernah ikut pelatihan itu, jadi kita tau sudah ya pelatihan apa yang pernah dilakukan.”<sup>77</sup>

Selain itu pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan juga dilakukan dengan cara evaluasi perkembangan kemampuan para staf melalui supervisi sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang beliau mengatakan:

“.....saya mengadakan supervisi 3x dalam 6 bulan bentuknya itu misalkan dikelompok A akan diadakan supervisi saya lihat dari awal masuk kelas sampai selesai pelajaran misalnya sebelum masuk kelas mereka senam dulu, penyegaran jasmani sudah itu akan masuk kelas baris masuk kelas, rapikan sepatu terus duduk melingkar atau membentuk segiempat, Karena di TK duduknya tidak pakai bangku tapi pakai karpet, nah jam 8 mulailah kegiatan inti sampai jam 9 kemudian mereka keluar main, setengah 10 keluar main, jam 10 pulang. Yang paling utaman saya lihat ketika supervisi itu persiapan mengajarnya seperti absen, RPPM, RPPH terus hasil anak-anak.”<sup>78</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan ibu Radiyah yang mengatakan bahwa:

“supervisinya tentang pembelajaran, tentang alat peraga yang kita gunakan hari ini, apa temanya besok karena memang sudah di tentukan temanya cuman alat peraganya yang beda-beda, umpunya alat komunikasi sekarang, kita tentukan alat komunikasi apa yang akan digunakan dalam kelas masing-masing misalnya kelas A mewarnai gambar telepon dan kelas B melipat bentuk amplop begitu yang kita diskusikan nanti, kita diskusikan sama kepala sekolah lagi”<sup>79</sup>

<sup>77</sup> Karlina, *Wawancara*, Taliwang, 19 Maret 2020.

<sup>78</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 24 Maret 2020.

<sup>79</sup> Radiyah, *Wawancara*, Taliwang, 20 Maret 2020.

Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara yang telah dipaparkan peneliti membuat kesimpulan bahwa dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang yakni berupa pelatihan, *workshop*, pemerataan ilmu yang diperoleh saat pelatihan dan *workshop*, lomba, diskusi, motivasi, pembentukan kelompok kerja guru (KKG), serta supervisi untuk pendidik dan tenaga kependidikan.

#### 4. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang

Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang, akan dilakukan apabila pendidik atau tenaga kependidikan sering kali melanggar aturan sekolah dan telah dilakukan pembinaan namun tidak menghasilkan perubahan bagi yang bersangkutan. Peraturan TK Negeri 3 Taliwang dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.1**  
**Tata tertib untuk guru TK Negeri 3 Taliwang<sup>80</sup>**



<sup>80</sup> Tata tertib untuk guru TK Negeri 3 Taliwang, *Dokumentasi*, Taliwang, 15 Agustus 2020.

Sebagaimana kepala sekolah menjelaskan bahwa proses pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang, beliau mengatakan:

“Kemudian masalah pemberhentian, tidak serta merta seorang kepala sekolah memberhentikan stafnya tetapi jika punya salah dia itu sudah dibina beberapa kali kemudian tidak mempan barulah kita ambil tindakan untuk diberhentikan atau dipindah tugaskan secara tidak hormat. Itu berdasarkan pengalaman dulu, dan di TK ini belum pernah saya lakukan pemberhentian karena nda ada ya, yang melanggar. Oh iya begini juga Pemberhentian juga bisa kalau orangnya mengundurkan diri, mungkin karena dapat pekerjaan yang lebih menjanjikan.”<sup>81</sup>

Dari hasil dokumentasi dan wawancara di atas disimpulkan bahwa pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan akan dilakukan jika tidak ada perubahan sikap menjadi lebih baik namun telah melalui proses dan apabila secara sukarela mengundurkan diri.

### **C. Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Perkembangan Lembaga TK Negeri 3 Taliwang**

Dari penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdapat beberapa manfaat yang didapatkan dalam perkembangan lembaga. Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang:

“bentuk tanggung jawab sekolah ke masyarakat itu, ya kita selalu rapat komite yang diadakan untuk rapat iuran 1x setahun kalau ada keperluan bisa 2x dalam 6 bulan dan untuk informasi ke orangtuanya kita titipkan dengan surat kecil yang dibawa pulang oleh anak, laporan perkembangan anak seperti biasa ,melalui rapot hasil belajar anak, ada juga prestasi guru kemarin kita ada lomba senam dan Alhamdulillah, senam yang kita

---

<sup>81</sup> Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 16 Maret 2020.

ciptakan itu ikuti/dipakai oleh beberapa sekolah. Kalau untuk penyusunan Kurikulum kita tidak menunggu instruksi dinas, cukup kalau ada misalnya model pembelajaran baru semua guru yang ada di-KSB di panggil berkumpul di Aula DIKPORA, dibahaslah bahwa sekarang penerapannya pakai K13, nah dari sana sekolah langsung menyusun kurikulum dengan cara kita belajar kepada sekolah yang tau cara buatnya dan kami sesuaikan dengan potensi yang ada di sekolah ini, jadi nnda tunggu disuruh atau diperiksa, tapi langsung dibuat dengan inisiatif sendiri, karena itu hal yang sangat penting ya rencana pembelajaran itu. Untuk pembelajaran kita tidak perlu lihat punya sekolah lain, kita buat sendiri, jadi itu implikasinya ya mengenai kemandirian sekolah meningkat karena perencanaan yang telah dilakukan contohnya untuk kurikulum kami inisiatif sendiri dalam menyusunnya kemudian tim pengembang kurikulum sudah kami surati seperti pengawas nya, komitenya, seperti itu kira-kira. Tim pengembang yang dari luar itu ada pengawas kalau dari pihak sekolah ada guru dan komite.”<sup>82</sup>

Pernyataan ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan ibu Puspita Ning Tyas yang mengatakan:

“manajemen pendidik<sup>1</sup> implikasinya itu pembelajaran bisa terstruktur antara rencana dan pelaksanaan bisa terorganisir, sekolah jadi lebih mandiri dalam menentukan kebijakan, program belajarnya juga, emmm .. intinya semua terstruktur, untuk rapat komite ya benar ada, benar senam juga yang kita ciptakan gerakannya dipakai oleh sekolah imbas”<sup>83</sup>

Selain itu yang di dapatkan dari implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah peningkatan jumlah peserta didik dari tahun ajaran 2018/2019 hingga tahun ajaran 2019/2020 berikut data yang didapatkan:

---

<sup>82</sup>Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 24 Maret 2020.

<sup>83</sup>Puspitaningtyas, *Wawancara*, Taliwang, 18 Maret 2020.

**Table 2.5**  
**Data peserta didik TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2018/2019-2019/2020<sup>84</sup>**

Kelas	Tahun Ajaran 2018/2019				Tahun Ajaran 2019/2020			
	L	P	Jml	Jml kls	L	P	Jml	Jml kls
A	26	21	47	3	27	37	64	4
B	21	30	51	4	26	21	47	3
Jml	47	51	98	7	53	58	111	7

Manfaat dari implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan ini juga dirasakan oleh para pendidik, sebagaimana ungkapan dari ibu Radiyah:

“berkat penentuan target capaian yang sudah ditetapkan untuk peningkatan kualitas kami, murid kita sekarang ada 100 lebih jadinya kita bagi dalam 6 kelompok. Alhamdulillah. Salah-satu yang dapat saya rasakan melalui pelatihan dan ilmu dari teman-teman yang S1 PAUD jadi bertambah, saya yang awalnya tidak begitu kenal dengan karakter anak, apa yang anak butuhkan jika mereka buat masalah sekarang saya jadi tahu dan ingin tambah tahu lagi tentang dunia mereka, ya program yang dijalankan sekarang ini sangat membantu perkembangan diri saya, itu kalau untuk kita *sharing* di kelompok KKG ya, kalau yang untuk pelatihan tentang pembelajaran mungkin adek sudah dapat dari teman-teman yang lain<sup>85</sup>

Dari hasil dokumentasi dan wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 yaitu meningkatkan kemandirian sekolah dalam hal penyusunan perencanaan program pembelajaran, meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada masyarakat melalui rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui laporan, menambah prestasi lembaga

<sup>84</sup>Data peserta didik TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2018/2019 – 2019/2020 Dokumentasi, Taliwang, 26 Mei 2020

<sup>85</sup>Radiyah, Wawancara, Taliwang, 20 Maret 2020.

melalui prestasi yang diraih oleh pendidik dan tenaga kependidikan seperti senam yang diciptakan dipakai oleh sekolah imbas, serta peningkatan kemampuan pendidik dalam memahami karakter anak dan menyusun program pembelajaran menarik serta adanya peningkatan jumlah peserta didik pada tahun ajaran 2019/2020.

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan terdapat faktor yang dapat memudahkan atau menghambat kegiatan tersebut. Begitu pula dalam penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan lembaganya seperti yang diungkap oleh ibu kepala sekolah beliau mengatakan:

“pasti ada faktor-faktor itu ya (pendukung dan penghambat), kalau yang menyulitkan kita itu kurangnya pelatihan dan workshop dari pemerintah, kalau kita mau buat juga (pelatihan dan workshop) prosesnya lama terus ini lagi di KSB guru yang berkualifikasi TK itu masih kurang dan faktor lain sekolah yang baru ini lokasinya agak jauh yaa, susah dijangkau tidak seperti lokasi kemarin yang strategis, disini kita harus berusaha lebih banyak lagi, buat program yang lebih menarik lagi supaya para wali murid tetap memilih sekolah ini untuk anak mereka dan untuk universitas khusus jurusan PAUD itu belum ada, kalau kuliah jarak jauh ada seperti UT, kalau khusus Universitas belum ada.”<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa salah satu yang menjadi penghambat dalam implementasi

---

<sup>86</sup>Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 25 Maret 2020.



manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah tidak tersedianya sarana perpustakaan di TK Negeri 3 Taliwang.<sup>87</sup>

Dilanjutkan dengan faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan kepala sekolah mengatakan:

“Kalau faktor pendukung itu ya mulai dari diri sendiri ya seperti guru disini mau belajar dan jika diarahkan mereka patuh, semangat belajar guru-guru disekolah itu betul-betul antusias contohnya ketika ada undangan rapat gugus, rapat ikataan guru taman kanak-kanak pokoknya yang berhubungan dengan pendidikan dan kemajuan mereka itu cepat-cepat datang kahadapan saya dan bilang “bu saya dah yang ikut rapat, bu saya saja supaya saya lebih berpengalaman , begitulah antusias mereka, terkait gaji, untuk PNS sudah tidak diragukaan lagi, kalau untuk yang tenaga honor, PTT, sukarela itu digaji oleh PEMDA bukan dari sekolah, itulah hebatnya Bupati Sumbawa Barat. Dan ada SK-nya mereka itu”<sup>88</sup>

Selain hal tersebut pengembangan kemampuan guru didapatkan dari pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah, dari penuturan para pendidik salah satunya ibu Mariani beliau mengatakan:

“dikasih pujian, semacam itulah kalau dikasi hadiahkan nda kayak anak-anak, kalau gurukan dikasi aplous (penghargaan), dipuji yang kerjanya bagus yang kehadirannya bagus dikasi pujian”bisa! Kita jadi semakin rajin karena kita dipuji sama kepala sekolah kan, diperhatikan sama kepala sekolah jadi kita semangatlah karena kepala sekolahnya baik, punya pengertian..”<sup>89</sup>

Pemberian kesempatan pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan kemampuannya juga menjadi faktor pendukung

<sup>87</sup>Kegiatan penelitian, *Observasi*, Taliwang, 1 April 2020.

<sup>88</sup>Fatmawaty, *Wawancara*, Taliwang, 25 Maret 2020.

<sup>89</sup>Mariani, *Wawancara*, Taliwang, 18 Maret 2020.

dalam kemajuan lembaga, TK Negeri 3 Taliwang terlihat telah melakukan hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh ibu Karlina:

“bisa dikasi kesempatan oleh kepala sekolah misalnya ada surat dari dinas misalkan ada undangan kita untuk pelatihan kurikulum atau masalah pelatihan apa saja, dari kepala sekolah kita dikasi kesempatan karena surat dari dinas sudah ada itupun jam pelatihannya itu harus sesuai dengan udangannya misalnya jam 9 otomatis kita pergi jam 9 dengan catatan anak-anak sudah pulang karena walaupun ada surat tapi anak-anak tidak boleh terbangkalai harus sesuai dengan jam pulangnyanya dulu baru kepala sekolah mengizinkan pergi pelatihan.”<sup>90</sup>

Selain beberapa hal yang sudah disebutkan faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang lain adalah peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikannya. Sebagaimana penuturan dari ibu Puspitaningtyas beliau mengatakan bahwa:

“oiya, kita punya kebun sekolah di kebun itu kita tanamin sayur-sayuran dipoli bag gitu, dan itu kita jual ke tukang sayur langganan nanti hasilnya kita bagi paling besar itu pas mau lebaran utk THRnya guru kit utamakan untuk yang PTT/sukarela, kalo yg PNS itu udah dapet dari pemerintah jadi kita utamakan dulu untuk yang sukarela. Kita juga ada kantin sekolah, kantin sekolah itu modalnya dari sekolah terus nanti kalau ada keuntungan untuk kas sekolah juga, sama seperti sayur itu tadi juga cuma beda bidang.”<sup>91</sup>

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menyejahterakan ini dilakukan agar pendidik tetap fokus pada tugasnya dan dapat bekerja secara maksimal. Walaupun hasilnya tidak begitu banyak namun hal ini dapat memberikan semangat dan motivasi pada staf kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang.

<sup>90</sup>Karlina, *Wawancara*, Taliwang, 19 Maret 2020.

<sup>91</sup>Puspita Ningtyas, *Wawancara*, Taliwang, 18 Maret 2020.

Dari hasil observasi dan wawancara disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam pengembangan TK Negeri 3 Taliwang dibagi menjadi 1) kurangnya workshop dan pelatihan dari pemerintah, 2) kurangnya pendidik yang berkualifikasi S1 PAUD, 3) lokasi sekolah yang kini sulit dijangkau, 4) tidak adanya universitas di Taliwang yang membuka jurusan PAUD dan 5) sarana seperti perpustakaan untuk meningkatkan kemampuan guru belum tersedia. Sementara untuk faktor pendukung yakni 1) pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi), 2) pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah, 3) adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik PTT, 4) pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan, 5) peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah, seperti penanaman sayur dan pendirian kantin yang keuntungannya akan ditabung dan dibagi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus honorer/pegawai tidak tetap.

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi selanjutnya dilakukan analisis data guna menjelaskan lebih dalam tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Sesuai dengan tehnik analisis data deskriptif kualitatif, maka diperoleh data sebagai berikut:

#### **A. Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

##### **1. Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang**

Saat ini tenaga pendukung dan tenaga kependidikan di lembaga masih mengalami kekurangan sehingga untuk menutupi kekurangan tersebut salah seorang pendidik harus merangkap menjadi tenaga kependidikan. Dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dilakukan berdasarkan bakat yang dimiliki kemudian bakat tersebut akan diuji secara langsung oleh kepala sekolah, jika memenuhi syarat maka pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat langsung bekerja, pelaporan pegawai baru dilakukan melalui laporan bulanan dengan tembusan kepada Koordinator Wilayah Kecamatan (KORWIL), Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKPORA) KSB dan terakhir pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD), ketika data nama pendidik dan tenaga kependidikan telah sampai di BKD maka akan segera diproses jika telah sesuai dengan kebutuhan sekolah maka

pemerintah akan menerbitkan SK tugas pendidik atau tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Dari hasil analisis berdasarkan observasi dan wawancara perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dilakukan oleh kepala sekolah cukup baik sebab perekrutan dilakukan dengan penentuan kriteria, memiliki bakat seni dan proses penerimaannya dilaporkan melalui laporan bulanan. Selain hal tersebut saat ini pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang masih belum lengkap sebab hanya memiliki empat staf lembaga yakni kepala sekolah, pendidik, asisten pendidik dan tenaga kependidikan dan belum memiliki staf pendukung seperti psikolog, dokter anak, pelayan transportasi dan pelayan makan. Hal ini disebabkan karena di daerah Taliwang untuk penyediaan layanan transportasi dan pelayan makanan belum pernah dilakukan oleh sekolah manapun. Walaupun tidak memiliki staf pendukung TK Negeri 3 Taliwang mengadakan kerjasama dengan PUSKESMAS terdekat untuk melakukan pemantauan terhadap tumbuh-kembang anak.

## **2. Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang**

Penempatan atau pembagian tugas dalam lembaga sekolah dilakukan dengan menilik kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, agar memudahkannya dalam bekerja/menjalankan tugas sesuai dengan

keahlian yang dimiliki. Terdapat berbagai kriteria yang harus dipenuhi oleh kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2007 bahwa syarat umum kepala sekolah harus berkualifikasi akademik S1 atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan, pengangkatan maksimal usia 56 Tahun, pengalaman mengajar minimal 5 tahun dan pangkat minimal III/c bagi PNS serta syarat khususnya yaitu berstatus sebagai guru TK/RA, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA dan sertifikat kepala TK/RA.<sup>92</sup> Kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang telah memenuhi syarat umum dan khusus dari standar yang harus dipenuhi. Kepala TK Negeri 3 Taliwang berkualifikasi S1 PGTK, telah mengajar selama 34 Tahun dan saat ini telah mencapai pangkat/golongan IV/A.

Dalam penempatan atau pembagian tugas di TK Negeri 3 Taliwang selaku wali kelas dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki seperti kompetensi kepribadian yang meliputi akhlak mulia, berwibawa dan mampu menjadi teladan yang baik bagi rekan kerja dan peserta didik, memiliki kompetensi sosial yang terkait dengan kemampuan berinteraksi dan komunikasi dengan baik kepada peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat, memiliki kompetensi profesional seperti penguasaan materi pembelajaran berupa kemampuan pengembangan dan penyusunan materi pembelajaran peserta didik, dan memiliki kompetensi pedagogis seperti

---

<sup>92</sup> [http://simpuh.kemendiknas.go.id/regulasi/permendiknas\\_13\\_07.pdf](http://simpuh.kemendiknas.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf). diakses pada tanggal 15 Januari 2020, pukul 20:53 WITA.

memahami karakter dan cara belajar peserta didik, mengembangkan kurikulum, memanfaatkan teknologi pembelajaran serta melakukan evaluasi belajar dan kemampuan peserta didik

Sementara untuk kriteria tenaga kependidikan yang ditentukan oleh kepala sekolah yaitu memiliki kompetensi kepribadian berupa bersikap terbuka kepada rekan kerja dan bertanggung jawab, memiliki kompetensi sosial seperti dapat bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, memiliki kompetensi profesional seperti mampu mengelola sarana dan prasarana secara optimal, mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan dan membuat dan menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan surat menyurat dan dokumen yang diperlukan. Untuk tenaga pendukung seperti tenaga kebersihan kriteria yang harus dimiliki adalah rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah sehingga jika ada kebutuhan mendesak mudah untuk ditemui.

Berdasarkan hasil analisis peneliti melalui data yang ditemukan, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 sudah cukup baik sebab penentuan kriteria pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga pendukung seperti petugas kebersihan dilakukan cukup selektif dengan pertimbangan yang matang berdasarkan dengan keadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga tersebut.

Selain penentuan kriteria dalam memantau perkembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan pengawasan rutin terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berupa supervisi serta pemantauan kinerja dari tenaga kependidikan dan tenaga kebersihan di lembaga tersebut.

### 3. Pengembangan Kemampuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang

Upaya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan seperti melaksanakan pembinaan dengan cara observasi pembelajaran, diskusi tentang pengembangan wawasan dan cara melaksanakan tugas dengan baik, mengikuti *workshop*, serta melakukan konsultasi jika ditemui kesulitan tentang profesionalisme kelembagaan.<sup>93</sup> Serta melakukan intensifikasi pengawasan, melengkapi sarana dan prasarana untuk guru seperti perpustakaan, sering mengikuti lomba serta memberikan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi untuk memotivasi staf kependidikan yang lain.<sup>94</sup>

Sementara untuk proses bimbingan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikannya kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang melakukan berbagai usaha yakni:

- a. Mengikut-sertakan pendidik yang berkompeten dalam pelatihan dan *workshop* sebab ilmu yang diperoleh akan disampaikan kembali kepada rekan pendidik di TK Negeri 3 Taliwang

<sup>93</sup>*Ibid*, h. 129.

<sup>94</sup>Jamal Ma'mur Asmani, *Panduan Praktis Manajemen...*, h.232.



- b. Diskusi, untuk memecahkan persoalan mengenai pembelajaran yang ditemui saat proses belajar mengajar
- c. Lomba, guna meningkatkan kreatifitas pendidik
- d. Pemberian motivasi
- e. Penghargaan dalam bentuk pujian pada pendidik yang memiliki kinerja maksimal
- f. Pembentukan kelompok kerja guru (KKG), dalam kelompok ini guru diberikan kesempatan untuk bertukar ide tentang pembelajaran yang menarik dan belajar mengenai dunia anak dibimbing oleh rekan yang berkualifikasi PAUD, serta
- g. Melakukan supervisi terhadap perkembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan

Dari penjabaran di atas dapat dianalisis dari keseluruhan perolehan data dan teori yang dipadukan, dalam proses bimbingan di TK Negeri 3 Taliwang digolongkan baik sebab hampir seluruh proses pembinaan telah diterapkan, dan ditambah lagi dengan inovasi pembentukan program kelompok kerja guru yang membuat proses peningkatan kemampuan terus dilakukan secara rutin.

#### **4. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang**

Proses pemberhentian yang dilakukan di TK negeri 3 Taliwang dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan kerap melanggar kesepakatan atau aturan sekolah. Jika pendidik dan tenaga kependidikan

melakukan kesalahan kepala sekolah akan menegur pendidik atau tenaga kependidikan dengan cara dipanggil secara khusus ke ruang kepala sekolah apabila pendidik dan tenaga kependidikan masih mengulangi kesalahan maka yang bersangkutan akan dibuatkan surat perjanjian. Jika pendidik atau tenaga kependidikan terus mengulangi kesalahan maka akan diberhentikan secara tidak hormat, selain itu pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan juga bisa dilakukan atas keinginan sendiri dengan cara mengajukan surat pengunduran diri.

Proses pemberhentian ini sudah cukup baik sebab untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan pendidik atau tenaga kependidikan terlebih dahulu diberikan pembinaan.

#### **B. Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

Berbagai hal positif bisa didapatkan dari implementasi atau penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik. Sebab, saat hal ini dilakukan tentu terdapat target yang harus dicapai dan hal tersebut menjadikan lembaga semakin berkualitas dalam program pendidikan, peningkatan program ini tentu disertai dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikannya pula.

Berdasarkan pemaparan temuan, dapat dibuat sebuah analisis terkait dengan implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang yaitu:

- 1) meningkatkan tanggung jawab sekolah terhadap masyarakat dengan melibatkannya dalam program sekolah dengan melaksanakan rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui raport.
- 2) Sekolah semakin mandiri dalam menentukan kebijakan terkait dengan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan potensi yang ada dilingkungannya.
- 3) Kemampuan guru semakin meningkat dalam hal pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dan kemampuan menyusun program pembelajaran bervariasi hal ini dibuktikan dari berbagai program yang telah diselenggarakan.
- 4) Peningkatan jumlah murid pada tahun sebelumnya berjumlah 98 peserta didik pada tahun ini menjadi 111 peserta didik.

**C. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

**1) Faktor Penghambat Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

Dalam setiap proses perencanaan pasti ditemukan hambatan, begitu pula dalam penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang, kendala yang dialami terdiri dari:

- a) Kurangnya pelatihan dan *workshop* oleh pemerintah daerah
- b) guru yang berkualifikasi PAUD profesional di TK Negeri 3 Taliwang masih sangat minim
- c) lokasi sekolah yang susah dijangkau

- d) tidak adanya universitas di Taliwang yang membuka jurusan PAUD
- e) sarana seperti perpustakaan untuk mengembangkan kemampuan guru belum tersedia.

## **2) Faktor Pendukung Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK Negeri 3 Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020**

Berdasarkan hasil temuan, maka peneliti membuat analisis dan merangkum faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang menjadi:

- a) Pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi)
- b) Pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah,
- c) Adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik PTT,
- d) Pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan,
- e) Peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdiri dari perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan bakat yang dimiliki, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogis dan perekrutan tenaga pendukung dilakukan dengan kriteria rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah. pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, *workshop*, lomba, motivasi, penghargaan, kelompok kerja guru dan supervisi. Serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah meningkatkan kemandirian sekolah dalam merancang pendidikan, meningkatkan tanggung jawab sekolah terhadap masyarakat dan orangtua murid dengan rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui raport, sekolah semakin berkembang dengan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan dan peningkatan kemampuan pendidik

terkait karakter, cara belajar peserta didik dan penyusunan program pembelajaran menyenangkan, serta terdapat peningkatan jumlah murid pada tahun ajaran 2019/2020.

3. Faktor penghambat implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah kurangnya pelatihan dan *workshop* oleh pemerintah daerah guru yang berkualifikasi PAUD di KSB masih sangat minim, tidak adanya universitas yang membuka jurusan PAUD di KSB, lokasi sekolah yang susah dijangkau dan sarana pengembang kemampuan guru seperti perpustakaan tidak tersedia.

Sementara faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi), pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah, adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik dan tenaga kependidikan berstatus pegawai tidak tetap (PTT), pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan, peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di TK Negeri 3 Taliwang, peneliti menawarkan saran:

1. Bagi kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang

Diharapkan untuk kepada kepala sekolah terus meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan berbagai kompetensi yang dimiliki khususnya kompetensi akademik dan profesional dan jangan merasa cukup dengan apa yang telah didapatkan saat ini.

2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan TK Negeri 3 Taliwang

Terus berusaha meningkatkan kompetensi yang dimiliki, sebab pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas akan menghasilkan ide dan pengajaran yang hebat.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan acuan guna menjadi pendidik yang kompeten

## DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Alqa Annisa, Ramadhani, Pengaruh Kualitas layanan Pendidikan Lembaga PAUD terhadap Tingkat Kepuasan Orangtua di Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Tahun 2018. *Skripsi*, Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2018.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Badan pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses pada tanggal 16 Agustus 2019 pukul 19.12 WITA.
- Bella Wiesiani, Implementasi tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan. *Skripsi*, FTK Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2017.
- [https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf), diakses pada tanggal 24 Desember 2019 pukul 14:05 WITA.
- [http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas\\_13\\_07.pdf](http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf). Diakses pada tanggal 15 Januari 2020, pukul 20:53 WITA.
- <http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2020, pukul 21:30 WITA.
- Imam Nawawi, *Terjemahan Hadist Arba'in*, Semarang: Pustaka Nuun, 2016
- Inas Widyaturatikah, "Guru PAUD Didorong Memiliki Gelar S1", <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/pndlc1423/guru-paud-didorong-miliki-gelar-s1>. Diakses pada tanggal 14 Januari 2020 pukul 14.15 WITA
- Novan Ardy Wiyani, *Konsep Dasar PAUD*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.
- Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Berdaya Saing*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu Konsep dan Praktik MMT di KB, TK/RA*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.



- Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Filosofi, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Ma'mur Asmi Jamal, *Panduan Praktis Manajemen Mutu Pendidik PAUD Melejitkan Kecerdasan Anak*. Yogyakarta: Diva Press, 2015.
- Mesiono, *Manajemen Pendidikan Raudhatul Atfhal (RA): Pengantar Teori dan Praktik*, Medan: Perdana Publishing, 2017
- Pusat data dan teknologi informasi kementerian pendidikan dan kebudayaan, <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index21.php>. diunduh pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 19: 30 WITA.
- Satori, Djam'an dkk, *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk penelitian yang Bersifat: eksploratif, enterpretatif, interaktif dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharti, "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran (studi pada PAUD Negeri Pembina Curup dan PAUD Pertiwi Kabupaten Rejang Lebong", Vol. 2, Nomor 1, Juni 2018, hlm 51.
- Suyadi, *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi UIN Mataram*, Mataram : UIN Mataram, 2019.
- Ufi Nihayatin, Niami, *Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Unggulan Al-Imdad Bantul Yogyakarta*. Skripsi, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2017.
- Yogi Ardi, "kemendikbud: saatnya meningkatkan kualitas PAUD", <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/18/01/25/p32tnn354-kemendikbud-saatnya-meningkatkan-kualitas-paud>. Diakses pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 19:35 WITA.



Perpustakaan UIN Mataram

## Lampiran 1

### Pedoman Wawancara

#### Petunjuk:

1. Pertanyaan ini memuat tentang garis besar saja dan dapat dikembangkan pada proses wawancara.
2. Dalam proses pelaksanaan wawancara ditunjang dengan alat pengumpulan data berupa alat tulis dan alat rekam.
3. Wawancara dapat dilakukan secara berulang sampai data jenuh.

#### Daftar Pertanyaan untuk Kepala Sekolah

1. Bagaimana penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang telah ibu terapkan, mulai dari perekrutan hingga pemberhentian?
2. Apakah staf pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki oleh sekolah ini sudah lengkap? atau ibu rasa perlu ada penambahan?
3. Berapa jumlah guru dan staf administrasi yang ada di lembaga ini?
4. Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus pegawai negeri sipil dan non-PNS?
5. Berapa jumlah guru yang berkualifikasi S1 PAUD dan lulusan SMA?
6. Apakah ada program pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas lembaga melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan seperti workshop, evaluasi, observasi pembelajaran dan diskusi? serta berapa kali pelaksanaannya?

7. Bagaimana masing-masing bentuk pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang telah berkualifikasi S1 dan lulusan SMA?
8. Apakah ada perbedaan kinerja antara pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan non-PNS?
9. Apakah ada perbedaan antara kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi S1 PAUD dan lulusan SMA ?
10. Jika pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan kinerja yang baik, apakah ada apresiasi dari ibu? Dan bagaimana bentuk apresiasi tersebut?
11. Adakah evaluasi yang dilakukan dalam rangka meninjau hasil dari program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan?
12. Bagaimana tindak lanjut yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut?
13. Tekait kompetensi sosial, kepribadian, profesional dan pedagogis pendidik bagaimana pengembangannya?
14. Untuk kompetensi tenaga kependidikan seperti kompetensi kepribadian, sosial dan kompetensi profesional bagaimana pengembangannya?
15. Bagaimana langkah yang ibu tempuh dalam rangka menyejahterakan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga ini?
16. Apa saja masalah atau kesulitan yang ibu temui dalam pengembangan lembaga melalui peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan?
17. Apa upaya yang ibu tempuh dalam mengatasi masalah tersebut?

18. Adakah implikasi yang ibu rasakan dari penerapan manajemen pendidik dan kependidikan terhadap pengembangan lembaga?

**Daftar Pertanyaan untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

19. Apa saja program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh sekolah?
20. Apa ibu pernah mengikuti pelatihan dalam pengembangan kemampuan?
21. Apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi berbeda?
22. Jika ibu menunjukkan kinerja yang maksimal, apakah hal tersebut direspon oleh kepala sekolah? Dan seperti apa respon beliau?
23. Apakah lembaga pernah melakukan evaluasi dalam rangka meninjau hasil program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan?
24. Apakah ada tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut?
25. Terkait tentang kesejahteraan guru, langkah apa yang ditempuh oleh kepala sekolah dalam menyejahterakan guru dilembaga ini?
26. Pelatihan apa saja yang pernah ibu ikuti?
27. Adakah perubahan yang ibu rasakan setelah mengikuti pelatihan?
28. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada ibu untuk mengembangkan kemampuan? Contohnya, jika ibu ingin kuliah lagi , apakah dipermudah atau tidak?

## Lampiran 2

### Hasil Wawancara

#### Kepala Sekolah (ibu Fatmawaty), Taliwang, 16 Maret 2020.

Q : bagaimana penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh sekolah mulai dari perekrutan hingga pemberhentian?

A : perekrutan tenaga itu harus punya criteria atau punya kinerja seperti kalau tenaga guru/pendidik dia harus memiliki bakat seperti dibidang seni tari, dibidang drum band, bidang tata rias, penjabaran dari misalnya seni tari jika ada lomba-lomba guru tersebut diminta untuk membina anak-anak dan untuk bidang drumband guru mengajar anak-anak ketika mau ada lomba maupun tidak ada lomba, tetap diajarkan oleh guru yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, tatarias setiap guru harus bisa tata rias karena ketika ada acara seperti pentasan akhir tahun tinggal kita ajak(bawa) anak-anak kepada guru tersebut. Untuk prosesnya sendiri ya karena cara ini sudah lama sekali jadi nda perlu pakai surat atau lamaran, yang bersangkutan datang secara langsung bilang ke saya, 'ibu ajak saya mengajar,' kemudian saya Tanya kamu bisa nari nda? Saya tes, setelah dia tunjukkan dia bisa baru saya ajak, dan namanya akan dilaporkan setiap bulan, pertama lewat ini dulu, ke KORWILCAM, DIKBUD kemudian BKD setelah kesana diproses baru keluar SK nya. Kemudian masalah pemberhentian, tidak serta merta seorang kepala sekolah memberhentikan stafnya tetapi jika punya salah dia itu sudah dibina beberapa kali kemudian tidak mempan barulah kita ambil tindakan untuk diberhentikan atau dipindah tugaskan secara tidak hormat.

A ;(lanjutan wawancara pemberhentian pegawai) Itu berdasarkan pengalaman dulu, dan di TK ini belum pernah saya lakukan pemberhentian karena nda ada ya, yang melanggar. Oh iya begini juga Pemberhentian juga bisa kalau orangnya mengundurkan diri, mungkin karena dapat pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Q : disini ibu katakana dibina, dibina dalam bentuk seperti apa?

A : pembinaan itu ada secara tertulis dan tidak tertulis (lisan). Secara lisannya kita panggil ke kantor kita bina, ndak juga mempan baru kita lewat tulisan lewat tulisan itu kita berikan surat pemberhentian, kalau sudah ndak mempan itu ,3x kita panggil ndak mempan ya kita berhentikan.

Q : apakah staf yang dimiliki sekolah sudah lengkap atau ibu perlu merasa ada tambahan lagi?

- A : masih perlu ada tambahan karena TU sy itu sering dimutasikan seperti bulan kemarin saya ajukan surat ke KADIS tembusannya ke Bupati dan wakil bupati saya minta tenaga tambahan tapi belum ada tindak lanjut dari bupati katanya bulan 4 baru akan ditempatkan lagi
- Q : kira-kira TU yang diperlukan berapa orang?
- A : 2 orang
- Q : kalau tenaga kependidikan
- A : “kalau disekolah ini ada 14 orang, gurunya dan guru pendamping ada 11 , TU 1 saya sendiri selaku kepala sekolah, dan 1 tenaga kebersihan untuk tenaga pendidik di sekolah saya , yang asli guru TK ( kualifikasi PAUD) ada 2 orang tapi yang K2(guru lulusan SMA yg telah lama mengabdikan dan diangkat sebagai PNS) banyak sekali ditempatkan di sekolah ini, sementara K2 di KSB ini tidak diperkenankan untuk berdiri di depan kelas, tetapi karena sedikit sekali guru TK yang berada di sekolah saya maka yang lulus sebagai K2 saya pakai untuk mengajar di depan kelas, sekalipun saya bina sedemikian rupa seperti layaknya seorang guru TK.”
- Q : kalau staf pendukung ada bu? Seperti psikolog sama dokter anak
- A : untuk staf pendukungnya, kalau dokter anak sama psikolognya masing sangat jarang sekali di KSB ini, ada cuma dokter Yoga saja itupun beliau buka praktek sendiri dan jadwalnya banyak ya, psikolog juga sangat jarang di Taliwang ini karena saya sudah mengajar dibanyak tempat dan hampir semua guru TK di KSB saya tahu, tidak ada yang punya psikolog dan dokter anak. Kalaupun ada mungkin untuk sekolah swasta kalau negeri tidak ada.
- Q : kenapa tidak disediakan bu , kalau boleh tau?
- A : Untuk pelayan makan dan transportasi juga, budaya kita ya di Taliwang pasti adek tau, selalu sarapan pagi jam 6/7 itu sudah siap makanannya apalagi kalau mau beraktifitas dan sekolah ya pasti itu jadi untuk pengadaan disekolah itu belum diperlukan apalagi transportasi itu butuh bis dan persetujuan pemerintah ya terus rute rumah anak-anak juga beda jadi kalau dijemput satu-satu itu lama”
- Q : jumlah guru dan staf administrasi sekolah ada berapa?
- A : guru 10, TU 2 td sy bilang ada verifikasinya ya, spesialis TK Cuma 2 yang 8 sy minta berdiri didepan kelas karena minim guru saya , jgn-jgn besok ibu ditanya....,
- Q : K2 itu apa bu?
- A : K2 itu sebenarnya tenaga administrasi tapi tidak mungkin saya suruh semua (8 orang) di kantor semuanya, sehingga karena minim guru mereka harus mengajar. Mereka juga fasih kok.

Q : berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan non-PNS?

A : yang berstatus PNS khusus gurunya (kualifikasi PAUD) ada 2 orang, saya sendiri sebagai kepala sekolah dan ibu Wahyu Puspitaningtyas, yang PNS K2 ada 8 orang, TU 2 orang (1 guru merangkap sebagai guru kelas dan guru TU)

Q :apakah ada program pengembangan yang dilakukan dalam mengembangkan kualitas lembaga, seperti workshop, evaluasi, observasi pembelajaran dan diskusi serta berapa kali pelaksanaannya?

A :jika DIKBUD mengadakan acara baru sekolah mengirim nama guru yang akan ikut dan saya mengadakan supervisi 3x dalam 6bulan bentuknya itu misalkan dikelompok A akan diadakan supervisi saya ihat dari awal masuk kelas sampai selesai pelajaran misalnya sebelum masuk kelas mereka senam dulu , penyegaran jasmani sudah itu akan masuk kelas baris masuk kelas, rapikan sepatu terus duduk melingkar atau membentuk segiempat, Karena di TK duduknya tidak pakai bangku tapi pakai karpet, nah jam 8 mulailah kegiatan inti sampai jam 9 kemudian mereka keluar main, setengah 10 keluar main, jam 10 pulang. Yang paling utaman saya lihat ketika supervisi itu persiapan mengajarnya seperti absen, RPPM, RPPH terus hasil anak-anak.

Q : kalau diskusi bagaimana bu? Misalnya jika ada masalah dalam pembelajaran?

A : ohh..kalau itu langsung saya rapatkan setiap ada masalah atau hal yang perlu.

Q : bagaimana bentuk pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang telah berkualifikasi S1 dan lulusan SMA, misalnya apakah ada pelatihan khusus untuk lulusan SMA dan lulusan S1?

A : em,, sedikit sih perbedaan antara mereka (lulusan S1 dan SMA) karena jika ada pelatihan untuk guru lulusan SMA atau S1 selalu disamakan (Tidak ada perbedaan)

Q : workshop yang telah diikuti bertema apa saja?

A : bedah kurikulum, peningkatan mutu kepala sekolah dan guru PAUD dalam waktu yang berbeda, workshop untuk kepala sekolah lebih dulu kemudian disusul guru.

Q : apakah ada kinerja antara pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan Non-PNS?

A : ada,yang berstatus PNS lebih cepat menangkap. Misalnya yang berstatus PNS jika mengajar anak-anak akan lebih cepat menangkap kalau yang



non-PNS itu kayaknya gimana,,masih liar (belum begitu sopan) dalam menyampaikan kepada anak-anak dan penguasaan kelasnya masih kurang kalau yang non-PNS

Q : jika pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan kinerja yang baik apakah ibu mengapresiasinya dan bagaimana bentuk apresiasi tersebut?

A : saya apresiasi,, dengan diberi pujian walaupun sederhana hal itu tapi bisa membuat yang lain juga termotivasi.

Q : apakah ada evaluasi yang dilakukan dalam rangka meninjau hasil dari program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan? Misalnya guru yang awalnya kurang dalam penguasaan kelas setelah ikut workshop atau pelatihan, ibu meninjau apakah ada perubahan atau tidak?

A : Ya, tetap saya tinjau misalnya ya ibu tiyas kemarin ikut workshop tentang kurikulum kemampuannya lumayan meningkat dari sebelumnya.

Q : pengikut sertaaan workshop atau pelatihan apakah semua guru atau dipilih?

Q : kriteria yang dipili itu seperti apa?

A : yang cerdas, terampil, tangguh dan berwibawa. Jangan sampai saya kirim guru yang tidak berwibawa kesana kan malu saya, makanya harus saya pilih.

Q : bagaimana tindaklanjut yang dilakukan berdasarkan evaluasi tersebut? Misalnya jika guru yang sudah diikutkan pelatihan namun tidak ada perubahan bagaimana ibu menindaklanjuti itu?

A : Saya kasi arahan, karena jika sudah saya ikutkan workshop, dan tidak ada perubahan saya bina lagi disini. Terus dilakukan pembinaan disekolah, jangan sampai berhenti ditengah jalan.

Q : bagaimana langkah yang ibu lakukan dalam menyejahterakan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dilembaga ini?

A : kalau saya itu mungkin beda dari yang lain, sekolah saya kan luas lahannya, nah saya tanam sayur seperti cabe, bayam ada juga kelor, nah ketika kita panen, kita jaul biasanya sekali panen 150rb dan dimasukkan kekas ketika diakhir semester kita bagi rata mulai dari kepala sekolah-TU , disini tidak ada pilih kasih antara kepala sekolah dan bawahan karena nanti rebut jadinya, saya hindari itu dan saya harus saya berikan seadil-adilnya kepada bawahan saya.

#### **Kepala Sekolah (ibu Fatmawaty), Taliwang 24 Maret 2020**

Q : adakahfaktor penghambat dan pendiukung dalam pengembangan lembaga melalui peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan

A : pasti ada faktor-faktor itu ya (pendukung dan penghambat), kalau yang menyulitkan kita itu kurangnya pelatihan dan workshop dari pemerintah, kalau kita mau buat juga (pelatihan dan workshop) prosesnya lama terus ini lagi di KSB guru yang berkualifikasi TK itu masih kurang, usia pendidik kami juga tidak terlalu muda sehingga yaa.. kemampuannya pasti berbeda dengan guru yang masih segar, masih muda, dan faktor lain sekolah yang baru ini lokasinya agak jauh yaa, susah dijangkau tidak seperti lokasi kemarin yang strategis, disini kita harus berusaha lebih banyak lagi, buat program yang lebih menarik lagi supaya para wali murid tetap memilih sekolah ini untuk anak mereka. Kalau faktor pendukung itu ya mulai dari diri sendiri ya seperti guru disini mau belajar dan jika diarahkan mereka patuh selain itu juga kita menjalin hubungan baik dengan instansi lain untuk memudahkan kita dapat informasi tentang pelatihan, tentang model pembelajaran pokoknya tentang informasi untuk kemajuan sekolahlah ,

**Kepala Sekolah(ibu Fatmawaty) , Taliwang,1 April 2020.**

Q : Data yang saya dapat bu, semua guru disini sudah S1 PAUD rata-rata, gimana itu ibu?

A : memang gurunya sudah S1 PAUD semua, karena pada saat itu 2017 guru-guru yang mengajar harus S1 PAUD kalau tidak ikut peraturan itu, maka guru yang ndak S1 PAUD tidak boleh mengajar atau harus diberhentikan, guru yang S1 PAUD juga menjadi salah satu penilaian diakreditasi sekolah, jadi guru, mau tidak mau harus kuliah sambil mengajar untuk dapat gelar. Jadi itu ya untuk S1 sudah semua tapi yang profesional disini cuma ibu Tiyas”

**Kepala Sekolah(ibu Fatmawaty) , Taliwang,15 Juni 2020.**

Q : bu terkait pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya itu seperti apa?

A : ya kita motivasi, kita bantu mereka kalau ada kesulitan mereka menghadap ke saya lalu masalah itu kita pecahkan secara bersama bisa melalui rapat atau kita sharing bebas, kita jugakan ada kelompok kerja guru atau KKG disana para guru berdiskusi dalam hal pembelajaran dan setelah itu mereka diskusikan kembali dengan saya.

Q ; bagaimana implikasi dari penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah diterapkan?

A : ya sekolah kita, jadi lebih berkembang itu karena kualitas/kemampuan gurunya semakin baik. Selain itu juga yang dirasa, masyarakat semakin meminati sekolah ini, dan juga alhamdulillah kalau kita ikut lomba selalu ada dapat juara kalau nda juara 1 ya juara 2 itu pasti ada (juara)

- A : terkait dengan proses perjalanan saya, saya pertama kali itu ditugaskan di Taliwang saya dari luar Sumbawa, pada saat itu Taliwang belum jadi kabupaten pada tahun '86 , 1 Februari 1986 saya diangkat jadi guru, seiring dengan berjalannya waktu saya sudah banyak bertugas di TK-TK lain seperti pertama kali ditugaskan di TK Dharma Wanita Sampir' 86 kemudian 93 ditugaskan di TK Mutiara labuhan lalar jadi guru saat itu saya, kemudian saya dipindahkan lagi ke TK PGRI Bugis Taliwang ± saya disana itu 15 Tahun kalo ndak salah, saya pindah lagi ke TK Negeri 2 Air Suning Kec. Seteluk pada saat itu saya diangkat sebagai kepala sekolah pada tahun 2017, 2018 saya dipindahkan lagi ke sini TK Negeri 3 Taliwang sebagai kepala sekolah di TK Negeri. Banyak sekali hal-hal terkait tentang jabatan sebagai kepala sekolah yang dilihat itu kecakapannya, kesehatannya, kreatifnya, Alhamdulillah semua kriteria itu ada pada saya sehingga saya di angkat sebagai kepala sekolah pada saat ini. Kriteria itu tentu banyak seperti kalau kita jadi wali kelas itu tidak serta merta, sekalipun dia guru kalau dia tidak cakap tidak mungkin dia kita suruh jadi wali kelas, kriteria itu kira-kira seperti ini kalau pengalaman saya dia itu bertanggung jawab, terus kreatif tanpa disuruh dia itu harus mengerjakan segala sesuatu yang tak kalah pentingnya akhlaknya dan kedisiplinannya (kompetensi kepribadian), cara mengajarnya, paham karakter anak (kompetensi profesional), dapat menyusun rencana belajar (kompetensi pedagogis) juga komunikatif ke temannya, ke orangtua atau ke murid (kompetensi sosial), kira-kira seperti itu, sebenarnya harus S1 PAUD tetapi sekarang disekolah saya itu yang S1 PAUD hanya saya dan ibu wahyu Puspita ning tiyas selain itu banyak yang dari K2, Nah yang dari K2 itupun, walaupun dia K2 tapi kalau kriteria yang saya sebut tadi jelas dia saya angkat menjadi wali kelas. Kriteria staf TU dia itu paling tidak S1 kemudian terampil, kreatif ketika IT nya bermasalah dia harus cepat-cepat ambil tindakan untuk memperbaiki walaupun tanpa saya dihari itu (kompetensi profesional) yah tidak jauh beda dengan kriteria dengan guru yang membedakan tugasnya saja. Tenaga kebersihan itu penting lembaga harus bersih siang-malam, jadi saya liat kebersihannya, kejujurann, disiplinnya, tidak jauh beda dari guru-guru, dekat rumahnya dari sekolah itu juga termasuk kriterianya karena kalau ada hal-hal yang diperlukan kan secepatnya kita cari beliau itu kerumahnya misalnya cari kunci kalau kita lupa kita pergi kerumah beliau.
- A ;secara khusus dan secara umum di Kabupaten Sumbawa Barat semua staf pendukung itu belum diterapkan di sekolah-sekolah. Tapi sekolah ada kerjasama dengan PUSKESMAS, hal ini untuk memeriksa kesehatan anak antara lain gigimya, berat badannya lingkaran kepalanya kira-kira seperti itu.
- A : terkait semangat belajar guru-guru disekolah itu betul-betul antusias contohnya ketika ada undangan rapat gugus, rapat ikataan guru taman kanak-kanak pokoknya yang berhubungan dengan pendidikan dan kemajuan mereka itu cepat-cepat datang kahadapan saya dan bilang “bu

saya dah yang ikut rapat, bu saya dah supaya saya lebih berpengalaman, begitulah antusias mereka

A : universitas khusus jurusan PAUD itu belum ada, kalau kuliah jarak jauh ada seperti UT, UNSA, kalau khusus Universitas belum ada.

A : gaji untuk PNS sudah tidak diragukaa lagi, kalau untuk yang tenaga honor, PTT, sukarela itu digaji oleh PEMDA bukan dari sekolah, itulah hebatnya Bupati Sumbawa Barat. Ada SK-nya mereka itu

A : masalah sarana prasana perpustakaan kita belum ada

A : kemandirian sekolah meningkat karena perencanaan yang telah dilakukan contohnya untuk kurikulum kami inisiatif sendiri dalam menyusunnya kemudian tim pengembang kurikulum sudah kami surati seperti pengawas nya, komitenya, seperti itu kira-kira. Tim pengembang yang dari luar itu ada pengawas kalau dari pihak sekolah ada guru dan komite. Kalau tentang program pembelajaran kami buat sendiri disesuaikan dengan potensi yang ada disekolah

### **Hasil wawancara dengan pendidik dan tenaga kependidikan**

#### **Guru Kelas (Bu Tiyas), Taliwang, 18 Maret 2020.**

Q : sudah berapa tahun ibu disini?

A : e.. 1 tahun 1 bulan

Q : apa saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh sekolah?

A : program kualitasnya untuk disekolah itu melakukan kelompok kerja guru disekolah untuk kegiatan pembelajaran jadi saling bertukar ide gitu untuk kegiatan pembelajarannya, terus pembenahan RPPM terus RPPH juga gitu kita saling bertukar ide di Kelompok kerja guru tersebut

Q : pernah ibu mengikuti workshop atau pelatihan?

A : Pernah, yang terakhir itu tentang pengembangan kurikulum yang paling baru diterapkan di NTB yaitu metode STEAM (sains, teknologi, engineering, Art, matematik) dengan menggunakan media loypad itu yang terakhir. Baru seminggu yang lalu

Q : apakah ibu pernah mengikuti lomba?

A : kalau di NTB belum, sejak di TK Negeri 3 ini belum.

Q : apa yang kepala sekolah lakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi berbeda?

- A : nah di sekolah ini, sama kepala sekolah ini diadakan tutor sebaya sekolah jadi yang dirasa punya kemampuan dibidang TK atau PAUD itu dijadikan tutornya dan teman-teman yang kurang mempuni bisa mengikuti bisa disetarakan.
- Q : Jika ibu meunjukkan kinerja yang maksimal bagaimana respon dari kepala sekolah?
- A : responnya, dikasi reward gitu sih, beliau selalu memberikan reward walaupun cuma berupa pujian ya jadi kita saling berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kinnerja kita.
- Q : apakah lembaga pernah melakukan evaluasi dalam rangka meninjau hasil program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan?
- A : kepala seolah melalukan evaluasi dengan cara super visi, supervisi dilakukan daalam 4 bulan sekali pada setiap kelasnya
- Q : apa tindak lnjut yang dilakukan dalam evuasi tersebut?
- A : tindaklanjutnya memberi arahan untuk guru yang dirasa kurang meningkat atau guru yang dirasa begitu-begitu saja diberi arahan. Pengarahannya dipanggil khusus. Setelah selesai supervisi itu semua akan diadakan rapat misalnya kelas ini sudah cukup baik tokong dicontoh atau perlu ditingkatkan maka akan diberi masukan.
- Q : terkait kesejahteraan guru, langkah yang ditempuh kepala sekolah itu seperti apa?
- A : oiya, kita punya kebun sekolah di kebun itu kita tanamin sayur-sayuran dipoli bag gitu, dan itu kita jual ke tukang sayur langganan nanti hasilnya kita bagi paling besar itu pas mau lebaran utk THRnya guru kit utamakan untuk yang PTT/sukarela, kalo yg PNS itu udah dapet dari pemerintah jadi kita utamakan dulu untuk yang sukarela. Kita juga ada kantin sekolah, kantin sekolah itu modalnya dari sekolah terus nanti kalau ada keuntungan untuk kas sekolah juga, sama seperti sayur itu tadi juga Cuma beda bidang.
- Q : pelatihan yang pernah ibu ikuti
- A : pelatihan khususnya itu kemarin pelatihan dasar,Cuma kalo sebelumnya saya udah pernah pendidikan profesi guru jadi itukan termasuk pelatihan.
- Q : ibu sendiri yang ikut
- A :iya, saya sendiri. Cuma disini yang pernah ikut ada 2 guru juga,sama bu Tin.
- Q : adakah yang ibu rasakan setelah mengikuti pelatihan seperti peningkatan kemampuan

- A : ada, lebih menambah ide untuk kegiatan disekolah biar gak bosan gitu
- Q : apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan? Misalnya jika ibu ingin sekolah lagi apa diberi kemudahan?
- A : ya, kepala sekolah selalu terbuka kalau kita mau mengembangkan pendidikan, menempuh kuliah lagi, kita diizinkan Cuma nanti keputusannya tetep di pemerintah daerah. Jadi dari kepala sekolah sudah mengizinkan tapi kalo dinas pendidikan lanjut.
- Q : oiya bu tentang implikasi atau apa yang ibu rasa dalam perkembangan lembaga dari penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan?
- A : ini sih kalau implikasinya lebih ke peningkatan jumlah anak tahun kemarin 90an kalau tahun ini ada 111 anak

**Bu Hj. Maryam, Taliwang, 18 Maret 2020**

- Q : apa kabar bu hj?
- A : Alhamdulillah baik.
- Q : Sudah berapa lama ibu disini?
- A : ±1 tahun
- Q : apa saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh sekolah?
- A : kalau saya liat selama ini walaupun saya hadir ±1 tahun yang saya lihat guru-guru melakukan kelompok kerja guru disekolah, kelompok kerja itu maksudnya guru yang dirasa lebih mampu dijadikan tutor untuk membimbing temannya dan kegiatannya saling bertukar ide, ide apa saja untuk sekolah
- Q : jikalau ibu menunjukkan kinerja yang maksimal, bagaimana respon kepala sekolah?
- A : respon kepala sekolah terhadap guru yang berkinerja baik , biasanya kepala sekolah memberikan penilaian dengan bentuk kata baik, sangat baik dan bukan dalam bentuk hadiah. adalagi kata-katanya itu, memuaskan, sangat memuaskan seperti itu kata-kata yang disampaikan. Biasanya juga mengucapkan terimakasih untuk melakukan supervisi kelas, juga bisa disampaikan pada saat rapat.
- Q : terkait kesejahteraan guru, apa saja yang ditempuh kepala sekolah untuk menyejahterakan guru-gurunya?

A : ya. Karena sebelumnya. Kami ada local baru  $\pm$ 1tahun berdiri dan kami belum memaksimalkan karena kami belum pindah kesana. Tetapi kepala sekolah ada rencana dan sudah dilakukan oleh guru-guru kami menanam sayur yang nantinya dijual dan akan dimasukkan ke kas sekolah untuk kesejahteraan guru, ada kantin juga.

Q : selama disini apa ibu sudah pernah mengikuti pelatihan?

A : khusus saya pribadi belum pernah

**Bu Arina Rusfa Astuti (staf tata usaha), Taliwang, 19 Maret 2020.**

Q : Sudah berapa lama ibu disini?

A :  $\pm$ 1tahun

Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang baik bagaimana respon kepala sekolah?

A : diberikan, seperti pujian.

Q : apakah lembaga pernah melakukan evaluasi dalam rangka meninjau program pengembangan kualitas khusus tenaga kependidikan?

A : kalau untuk pendidik sudah ya dalam bentuk pelatihan tapi untuk tenaga kependidikan belum.

Q : terkait dengan kesejahteraan guru apa saja langkah yang ditempuh oleh kepala sekolah?

A : yang pertama kita ada tanam sayur disekolah jadi hasilnya itu dimasukkan ke kas nanti hasilnya itu akan dibagikan dan ada kantin hasil dari kantin itu nanti diberikan kepada guru-guru.

Q : apakah kepala sekolah memberikan kesempatan ibu dalam mengembangkan kemampuan? Contohnya jika ingin mengikuti pelatihan atau kuliah lagi apakah dipermudah?

A : ya. Saya dipermudah karena kemarin juga saya sudah sempat ngomong juga sama ibu kepala sekolah tapi karena kondisi sedang menyusui juga, mungkin masih ditunda, mungkin tahun ini inshaAllah. Yang jelas semua dipermudah.

**Ibu Karlina, Taliwang, 19 Maret 2020**

Q : selamat pagi ibu..

A :selamat pagi juga bu firyal

Q : ini dengan ibu siapa?

- A : Ini dengan ibu Karlina dari TK Negeri 3 Taliwang
- Q : sudah berapa lama ibu disini?
- A : hampir 4 thn semenjak SKnya dialihkan kesini berarti disini sudah mencapai 4 tahun mengajar disini.
- Q : saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan disini?
- A : kita ada kelompok kerja guru disekolah jadi guru yang lebih mampu dijadikan tutor dan kegiatannya itu saling bertukar ide .
- Q : apakah ibu pernah mengikuti pelatihan?
- A : kalau saya belumm pernah, karena mungkin ada orang tertentu yang ditunjuk mungkin ya, kalau saya belum pernah ikut.
- Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang maksimal/baik bagaimana respon dari kepala sekolah?
- A : kalau kinerja kita baik tentu kepala sekolah menilai dengan sendirinya kita baik sesuai dengan apa yang kita terapkan disekolah atau bagaimana cara kita mengajar sama anak-anak yang baik ,otomatis kepala sekolah menilai kita dengan nilai yang baik.
- Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang baik, apakah kepala sekolah memberikan hadiah dalam bentuk pujian atau hadiah?
- A : kalau kita sesuai kerja kita bagus berarti penilaian kepala sekolah otomatis bagus sesuai dengan apa yang dilihat oleh kepala sekolah terus apa yang realnya kita dilihat ngajar gitukan tentu beliau menilai kita baik, sesuai dengan beliau melihat cara kita mengajar terus tertib didalam kelas beliau menilai kita baik.
- Q : terkait dengan kesejahteraan guru, apa yang dilakukan kepala sekolah untuk menyejahterakan guru-gurunya?
- A : terkait kesejahteraan guru disekolah, kita menanam sayur tau apa yang bisa ditanam dan nanti ada penghasilannya dimasukkan ke kas sekolah. Uang kas itu bisa dipakai untuk kalau ada lomba-lomba dipakai uang itu. Itu juga termasuk kesejahteraan guru.
- Q : kan ibu belum pernah ikut pelatihan? Nah apakah ada guru yang pernah mengikuti pelatihan disini?
- A : sudah ada ya, Cuma kalau saya belum pernah ikut pelatihan, tapi kalau seperti prngalaman beliau yang sudah pernah ikut pelatihan, apapun yang pernah mereka lakukan ditempat pelatihannya pasti mereka terapkan lagi di guru-guru yang ndak pergi, membagi ilmu terus apapun yang dilakukan



disana seperti membuat RPPM-RPPH mungkin , pokoknya apa saja yang pernah mereka pernah diberikan disana nah mereka terapkan lagi disekolah supaya kita tau apa yang mereka lakukan disana ditempat pelatihan itu. Walaupun 1 yang ikut tapi semua minta ilmunya bagaimana cara mereka yang pernah ikut pelatihab itu, jadi kita tau sudah ya pelatihan apa yang pernah dilakukan.

Q : Bu seharusnya pertanyaan ini saya tanyakan diawal. Pada awal ini masuk ke sekolah ini apakah ibu ditempatkan oleh pemerintah atau melammar?

A : saya itu ditempatkan sama pemerintah karena SK pegawai negeri langsung ditempatkan oleh pemerintah , kalau melamar mungkin orang honor atau PTT mungkin ya, kalau kita sudah ASN berarti SK langsung ditempatkan oleh pemerintah.

Q : apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada ibu untuk mengembangkan kemampuan ibu? Contohnya misalnya ibu ingin mengikuti pelatihan, apakah dikasi kesempatan?

A : bisa dikasi kesempatan oleh kepala sekolah misalnya ada surat dari dinas misalkan ada undangan kita untuk pelatihan kurikulum atau masalah pelatihan apa saja, dari kepala sekolah kita dikasi kesempatan karena surat dari dinas sudah ada itupun jam pelatihannya itu harus sesuai dengan undangannya misalnya jam 9 otomatis kita pergi jam 9 dengan catatan anak-anak sudah pulang karena walaupun ada surat tapi anak-anak tidak boleh terbangkalai harus sesuai dengan jam pulangnyanya dulu baru kepala sekolah mengizinkan pergi pelatihan.

**Ibu Hasanaah, Taliwang, 19 Maret 2020.**

Q : selamat pagi ibu dengan ibu siapa

A : pagi,, dengan ibu nurhasanah

Q : sudah berapa tahun disekolah ini?

A : saya disekolah ini Alhamdulillah sudah jalan 3 tahun,

Q : saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh ibu kepala sekolah?

A : yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah , kita sudah melakukan kelompok kerja gru disekolah guru yang basicnya PAUD dijadikan tutor sebaya, untuk sharing kegiatan apa saja untuk kemajuan sekolah.

Q : apakah ibu pernah mengikuti pelatihan?

A : alhadullah sudah pernah, tapi kita pergi kesekolah lain misalnya kita pergi ke TK Ngeri 5 Brang Ene, kita semua guru TK dianjurkan kesana untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan kurikulum

- Q : berapa orang yang ikut kesana bu?
- A :3 orang dari sekolah kita ini
- Q : setelah pelatihan ilmunya dibagikan atau tidak ibu?
- A : setelah dari sana ya kita laporkan dulu ke kepala sekolah bahwa kita sudah diberi pengalaman, pengarahan atau diberi ilmu disana lalu kita terapkan diguru-guru lain disekolah kita ini.
- Q : berarti dibagi ilmunya bu ya?
- A : Iya, dibagi ilmunya. Supaya kita bisa sama-sama disekolah kita membagi apa saja terutama tentang kurikulum
- Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang baik, respon kepala sekolah seperti apa?
- A : beliau kepala sekolah kita itu memang orangnya supel, terus beliau member pujian kepada kita baik secara langsung ataupun tidak langsung, beliau sangat mendukung apa yang kita kerjakan disekolah, beliau selalu member pujian terhadap kita guru-guru disekolah ini.
- Q : kalau misalnya guru-guru melakukan kesalahan, bagaimana cara ditegur?
- A : ditegur secara bagus, secara ya baik-baik, misalnya guru melakukan kesalahan beliau menegur secara pribadi, dipanggil kekantor terus kita diberi pengarahan dan memberi tahu ap yang seharusnya kita kerjakan atau apa yang harus kita perlihatkan kepada anak-anak kita disekolah.
- Q : apakah lembaga pernah melakukan supervise?
- A : kalau lembaga ya pernah yang dilakukan oleh kepala sekolah, beliau masuk ke kelas kita masing-masing terus beliau melihat apa kegiatan kita dikelas, apa yang kita kerjakan dan laksanakan, persiapkan seperti RPPMnya RPPHnya dan media-media.
- Q : pada saat ibu mulai mengajar disini apakah ibu melamar atau ditempatkan pemerintah?
- A : waktu itu saya ada SK PNS dan SK CPNS saya di TK Negeri pembina kemudian langsung ada SK PNS langsung saya ditugaskan diTk Negeri 3 Taliwang ini.
- Q : kembali lagi bu, setelah dilakukan supervisi misalkan ada kekurangan dalam hal pembelajaran bagaimana tindakan kepala sekolah?
- A : misalnya ada kekurang dan pasti ada ya, beliau itu memberikan tambahan, memberikan masukan bagaimana media yang sesuai dan

bagaimana cara penerapannya. Jadi beliau kepala sekolah member komentar agar kita lebih baik lagi dihari kedepannya.

Q : setelah ibu mengikuti pelatihan ap yang ibu rasakan?

A : perubahana untuk diri sendiri sangat luar biasa ya, kita bisa tahu apa yang kemarin tidak tahu dan kita bisa menerapkan juga ke kepada guru yang belum ada kesempatan untuk ikut pelatihan.

Q : apakah ibu pernah ikut lomba?

A : belum, Cuma kalau mendampingi anak lomba seperti mewarnai atau membca ayat suci al-quraan, puisisasi, menghapal surah-surah pendek misalnya anak-anak TK itu kita damping saja. Kalau saya pribadi belum pernah.

Q : apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk ibu mengembangkan kemampuan?

A : iya, kepada kita semua kepala sekolah sangat mendukung, mendorong kita apakah ada undangan dari mana saja tentang pendidikan, pelatihan beliau selalu mendorong kita untuk pergi, apa yang didapatkan disana, ilmu ,, bisa diterapkan disekolah.

Q : sudah dilakukan pelatihan, evaluasi, supervisi nah untuk kualitas pendidik dan tenaga kependidikan jelas mengalami peningkatan apakah peningkatan ini juga diiringi dengan muridnya juga bertambah atau tidak?

A : setiap tahun Alhamdulillah disekolah kita ini dengan apa yang diterapkan guru makan masyarakat yang ada disekitar sekolah maupun ditempat yang aga jauh sedikit misalnya dikampung-kampung lain mau memasukkan atau mendaftarkan anak-anaknya disekolah ini, jadi semakin tahun Alhamdulillah muridnya semakin bertambah.

Q : terkait kesejahteraan guru apa yang ditelah dilakukan sekolah?

A : kepala sekolah dalam menyejahterakan gurunya ya dengan menanam sayur dan hasilnya dijual dan uangnya dimasukkan ke kas sekolah dan juga ada kantin sekolah untungnya juga dimasukkan ke kas sekolah.

**Ibu Madiana, Taliwang, 20 Maret 2020.**

Q : sudah berapa lama disekolah ini bu?

A : dari 2010, lebih kurang 10tahun

Q : apakah ibu pernah mengikuti pelatihan?

A : belum pernah

Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang bagus misalnya tidak terlambat dan cara mengajarnya

Bagus bagaimana respon kepala sekolah?

A : ya dikasi pujian.

Q : ibu selaku guru pendamping atau guru kelas?

A : ya guru pendamping

Q : apa tugas guru pendamping bu?

A : ya, mendampingi wali kelas umpamanya membantu taro buku, kasi nilai, kadang saling sambung saat mengajar

Q : ibu kan belum pernah ikut pelatihan, apakah ada guru lain yang pernah ikut?

A : ada.

Q : dan bagaimana bu, guru yang ikut pelatihan apakah ilmunya dibagi atau tidak?

A :iya kalau pulang itu, kita rapat dana tukar pendapat kita dikasi tau, adalah dapat ilmu kita dari dia

Q : apakah sekolah pernah melakukan supervisi?

A : kalau saya belum pernah dinilai.

Q : kalau guru lain apakah sudah pernah?

A : sudah, terutama yang wali kelas.

Q : apa yang ibu rasakan, kan ibu belum pernah ikut pelatihan tapi sudah dapat ilmu dari guru lain, apakah ibu merasakan ada perubahan dalam kemampuan ibu?

A : ada, banyak perubahan

Q : contohnya seperti apa bu?

A : dapat ilmu dari teman tentang cara mengajar, cara menyusun kurikulum jadinya kita tahu, bagaimana cara membuat RPPH,RPPM begitu.

Q : apakah kepala sekolah memberikan izin jika ibu ingin ikut pelatihan/lomba?

A : iya dikasi.

Q : jika ibu akan ikut lomba misalnya apakah ibu diberi ruang untuk berlatih?

A : iya dikasi.

Q : kan ibu sudah cukup lama disini, nah dari beberapa tahun ini apa ibu merasa ada peningkatan dari jumlah muridnya atau kurang?

A : setiap tahun tetap ada peningkatan, jumlah murid tidak pernah kurang

Q : muridnya dari mana saja ibu?

A : dari sampir atas, motong, kmp. Menala, kuang. Cuma yang paling banyak dari sampir.

Q : 1 Kelas berapa anak bu?

A : kalau kemarin 25 anak, Cuma karena sekarang ada 7 kelas jadi dalam 1 kelas ada 15/16 anak. Cuma karena nanti tahun ajaran baru kita ndak tau bagaimana apakah akan bertambah atau tidak karena lokasinya pindah dan jalannya juga kurang bagus.

Q : berarti selama 10 tahun lalu belum pernah kekurangan bu ya,?

A : iya tidak pernah, malah selalu bertambah.

**Bu Tin, Taliwang, 20 Maret 2020.**

Q : selamat pagi ibu, dengan ibu siapa bu?

A : pagii,, dengan ibu Sri sartina wati/ Bu Tin

Q : sudah berapa tahun disekolah ini ?

A : sudah 18<sup>th</sup>, sudah cukup lama

Q : apa saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan oleh sekolah?

A : program yang sudah dilakukan di TK Negeri 3 itu ada KKG (kelompok kerja guru)

Q : bu apakah ibu pernah ikut pelatihan?

A : pernah,

Q : sudah berapa kali ibu? Selama ibu kepala sekolah ini menjabat?

A : 2x, pelatihan kurikulum dan pelatihan inovatif

Q : berapa orang yang ikut ini ibu?

- A : kalau dari sekolah 1 orang, 2 dengan kepala sekolah.
- Q : kalau ibu menunjukkan kinerja yang bagus bagaimana respon dari kepala sekolah?
- A : responnya baik, dikasi pujian.
- Q : apakah kepala sekolah pernah melakukan supervisi?
- A : kepala sekolah pernah. Super visi kelas 3x/6bulan.
- Q : kalau dari luar, misalnya dari pengawas bagaimana bu?
- A : Kalau dari luar ya ada pengawas.
- Q : pada saat apa itu bu?
- A : bisanya pengawas datang pada saat TA baru, yang diperiksa RPPM, kegiatan belajar mengajar, kehadiran guru.
- Q : bu misalkan ada guru waktu disupervisi, belum maksimal cara mengajarnya bagaimana tidak lanjut kepala sekolah?
- A : ya diberi masukan, setelah mengajar.
- Q : ibu kan pernah ikut pelatihan, apa yang ibu rasakan setelah ikut?
- A : ya dapat sedikit tambahan pengalaman, menjadi lebih baik lebih tahu.
- Q : misalnya ada undangan dari luar untuk pelatihan, apakah kepala sekolah mempermudah?
- A : ya dipermudah.
- Q : Setelah ibu ikut pelatihan apakah langkah selanjutnya?
- A : kita bagikan ilmu dengan teman-teman, waktunya disesuaikan bisa setelah pelatihan atau hari berikutnya melalui rapat setelah anak-anak pulang.

**Ibu Murni, Taliwang, 23 Maret 2020.**

- Q : dengan ibu siapa bu?
- A : Murniati
- Q : sudah berapa tahun disini ibu?
- A : di TK negeri 3 dari 2016 saya dari TK satu atap dengan SDN 6 terus saya pindah kesini tahun 2016

Q : untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikannya apa sudah dilakukan sekolah?

A : untuk itu kepala sekolah mengadakan kelompok kerja guru, pelatihan dan diskusi

Q : ibu pernah ikut pelatihan?

A : gak pernah

Q : misalnya ibu punya masalah disekolah tentang pembelajaran apa yang ibu lakukan?

A : ya saya ngomong sama kepala sekolah, dan dimusyawarah kan dalam rapat terus dicari solusinya.

Q : kapan diskusinya?

A : setelah anak pulang, kita duduk di aula ,*kan tetap tu montok diskusi bero token aula* (kan kita tetap duduk berdiskusi di aula (panggung)) tentang apa masalah ibu murni sama temannya. Pokoknya kita selesaikan masalah siapapun dan apapun untuk cari solusinya.

Q : jika kinerja ibu bagus, bagaimana respon kepala sekolah?

A : pujian,

Q : ada semangat ke ibu kalau dikasi pujian?

A : semangat. Kalau dikasi pujian kita senang, kata ibu misalnya , hebat ibu murni.

Q : bu kata guru lain, setelah ikut pelatihan nanti pas pulang ilmunya dibagi, bagaimana bu?

A : ya benar. Disampaikan apa yang dia dapat dibagikan , ini yang saya dapat dipelatihan saya sampaikan disini juga.

Q : setelah itu (bagi ilmu) apakah ibu merasa ada perubahan?

A : ada perbahan, karena *apa anu i sampaikan ningken tu bau kembangkan ningka* (apa yang diperoleh dipelatihann dapat dikembangkan/dibagi disini)

**Ibu Mina,Taliwang, 26 Maret 2020**

selamat pagi ibu..

A :selamat pagi

Q : ini dengan ibu siapa?

- A : Ini dengan ibu Aminah
- Q : ibu Aminah sudah berapa lama ibu disini?
- A : 17<sup>th</sup>.
- Q : saya mau Tanya tentang program apa yang telah diterapkan oleh ibu kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan?
- A : baik, kita ada kelompok kerja guru, ada diskusi sama pelatihan.
- Q : kalau kinerja ibu bagus bagaimana tanggapan kepala sekolah?
- A : diberikan pujian kalau kinerja kita baik. Hanya pujian
- Q : apa sekolah pernah melakukan supervisi?
- A : ya pernah dari pengawas TK biasanya supervisinya tentang persiapan ngajar, kalau supervisi kepala sekolah juga sama sih.
- Q : berapa kali supervise ibu?
- A : kalau kepala sekolah itu biasaya salam 6 bulan itu 2x , kalau pengawas biasanya 1 bulan setelah awal masuk atau 1 minggu setelah awal masuk. Pokoknya setelah awal masuk tetap ada itu.
- Q : bu misalkan ibu kurang dalam mengajar, bagaimana tindakan kepala sekolah apakah dimarahin ke?
- A : nda pernah dimarahin cuma kita dikasi arahan misalnya RPHHnya harus begini,oo kata ini nda cocok sebaiknya pakai kata yang begini ya supaya baik karena ini untuk anak-anak.
- Q : kapan diarahkan ibu? Apa pada saat ngajar langsung?
- A : nda, nanatikan diambil RPPH kita terus dipanggil dek ini harus begini katanya seharusnya tidak dipakaikan kepada anak-anak karena terlalu tinggi, sebaiknya pakai kata ini.
- Q : berrti setelah mengajar
- A : iya setelah, karena kan didepan anak-anak kan.
- Q : kalau misalkan ibu ada masalah tentang cara mengajar atau sama guru-guru karena pasti ada yaa, bagaimana bu?
- A : iya iya pasti ada, nah kita stop disitu, dan dikumpulkan sama kepala sekolah diruangannya kita di *tatar* (dinasehati) ini masalaha kita tidak boleh dibawa keluar. Nah kalau ada masalah kita sampai disekolah saja tidak boleh dibawa keluar.



Q : untuk anak-anak TK nya, apa ibu pernah merasa kekurangan murid?

A : tidak pernah kalau kita , Alhamdulillah selalu diatas 100 kalo sekarang kan 111 pokoknya diatas 100 atau 90an nda pernah dibawah 60 muridnya.

Q : kalau sekarang sudah mulai daftar bu?

A : kalau sekarang belum. Biasanya bulan 4 bulan 5 sudah ada yang nanya-nanya biasanya walimurid kalau sekarang masih belum karena masih bulan 3 mungkin.

Q : dari mana aja muridnya ibu?

A : dari kampong motong, kel. Menala – bosok terus sampir, paling banyak Sammpir karena kan Zona

Q : ada ke kegiatan yang menarik sekolah sehingga orangtua mau memasukkan anaknya kesini?

A : ada, karena kita kan sering diakhir tahun adakan lomba kan untuk menarik minat orangtua, terus kita adakan drumband, menari itu yang membuat minat orangtua senang. Itu yang buat mereka senang karena ada kegiatan-kegiatan yang begitu.

Q : kapan itu ibu?

A : biasanya kita semester 1 ada lomba nari, terus lomba ayat pendek untuk masing-masing kelas di TK Negeri 3

Q : kalau orangtua dilibatkan ke dalam lomba?

A : dilibatkan, mereka dikonsumsi

Q : ada lomba untuk orangtua?

A : ada , pernah kemarin itu dilabu balad lomba *saling ponggo no* (menaikkan anak dipunggung) kemarin

Q : akan ke adakan lagi?

A : belum tau ini karena mendekati ramadhan jadi kegiatan yang lain. Mungkin yang itu disemester1 nanti.

**Ibu Tika , Taliwang, 23 Maret 2020.**

Q : ibu sudah berapa tahun disini?

A : disini dari 2016, kalau saya dari awalnya itu dari tahun 2005 di Sermong sampai 2009 terus merintis di TK SD 6 sampai 2016 baru pindah ke sini..

Q : sudah berapa lama jadi Negeri Tk ini bu??

- A : dari 2016
- Q : oiya bu saya mau Tanya tentang program pengembangan kualitas guru itu seperti apa?
- A : ada pelatihan disekolah, tentang cara mengajar, persiapan ngajar
- Q : kalau kinerja ibu bagus, apa respon kepala sekolah?
- A : Alhamdulillah dikasi pujian, bukan pujian yang berlebihan, supaya kita punya semangat dalam mengajar.
- Q : supervisi pernah ke dilakukan disekolah?
- A : pernah, biasanya dilihat persiapan ngajar kita dari awal sampai akhir.
- Q : kalau supervisi dari luar?
- A : kan biasanya pengawas, dilihat bagaimana persiapan ngajar.
- Q : berarti sama dengan supervisi kepala sekolah ya?
- A : iya sama.
- Q : kalau ke guru itu bu a, kalau evaluasi ke kepala sekolah apa mo dilihat?
- A : yang dilihat itu , kehadiran guru, perkembangan guru gimana, perkembangan anak gimana, kelengkapan kurikulum, kelengkapan RPPH-RPPM.
- Q : bu misalnya waktu ibu ngajar,dirasa kurangnya sama kepala sekolah tentang cara ngajar dan persiapan ngajar, bagaimana tindak lanjut dari kepala sekolah?
- A : diajar supaya bisa lebih baik, saat selesai ngajar.
- Q : ada guru yang pernah ikut pelatihan/workshop?
- A : ada, ibu tias o
- Q : setelah pulang pelatihan apakah ilmunya dibagi?
- A : iya kita dikasi tau, kita ngumpul sama-sama dikasi tau misalnya buat RPPH dikasi tau dari mana-mana.
- Q : misalnya kalau ibu mau ikut pelatihan,kuliah untuk kepentingan pengembangan diri lagi itu dikasi izin ke?
- A : dikasi asal tidaak mengganggu kegiatan disekolah.

**Bu Radiyah, Taliwang 18 Maret 2020.**

Q ; sudah berapa tahun disini

A ; dari 2017

Q ; apa saja program pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan oleh sekolah?

A ; diadakan pelatihan, KKG, diskusi

Q ; kalau misalkan ada masalah disekolah, ibu ngomong ke kepala sekolah?

A ; iya kita minta pendapat dari kepala sekolah, bagaimana misalnya kalau ada masalah sama anak murid atau sama guru, kita minta pendapat sama arahnya.

Q : jika ibu menunjukkan kinerja yang baik, respon kepala sekolah seperti apa?

A : ya dikasi pujian, terus dikasi arahan juga kepada guru lain, kita dijadikan sebagai contoh , misalnya kita harus ada disekolah sebelum bel berbunyi.

Q : kalau misalkan ada kekurangan saat mengajar bagaimana arahan dari kepala sekolah?

A ; ya dikasi arahan ,masukan, kalau ngajar harus begini, menghadapi anak usia dini harus dengan lemah lembut ya penuh kasih sayang sama anak-anak dan dikasi contoh bagaimana menjadi guru yang baik

Q ; kapan arahnya bu?

A ; nanti setelah mengajar baru kita dipanggil dan langsung serta merta disitukan. Jadi karena kita sama-sama orang berpendidikan jadi arahnya pada saat anak-anak istirahat dipanggil

Q : berarti ndak langsung bu ya?

A : nda si itu kan nda baik ya, apalagi ada anak-anak didepan kita. Nanti diruang kepala sekolah kita dipanggil dikasi arahan.

Q : apakah sekolah pernah supervisi?

A ; pernah, kalau kepala sekolah disupervisi sama pengawas, kalau kita(guru) di supervisi sama kepala sekolah masing-masing masalah pembelajaran dari proses awal pembelajaran dari berdo'a ada kepala sekolah terus sebelum mengajar kita sediakan apa dulu kan pasti kita sediakan alat pembelajaran- RPPH RPPM sebelum mengajar proses belajar mengajar kita mudah cara mengajar terarah karena sudah ada panduan disini, jadi RPPH atau RPPM untuk hari ini kemarinnya harus sudah kita buat.

Q ;model pembelajaran apa disekolah ini bu?

- A ; awalnya kita pakai sentra, sekarang kita coba kelompok lagi, karena dari dikbud kemarin katanya bisa pake kelompok atau sentra, mana-mana yang dianggap mudah penyediaannya medianya.
- Q ; pernah ibu ikut pelatihan?
- A ; dulu pernah kalau sekarang akhir-akhir ini belum pernah
- Q ; kalau akhir ini guru lain ada ke yang pernah?
- A ; ada guru-guru yang PNS itu
- Q ; sepulang dari ikut pelatihan apakah dibagi ilmunya?
- A ; iya pasti dibagi, kalau pelatihan bahas pembelajaran pasti kita dikasi tau bagaimana cara pembuatannya mulai dari laporan apa segala macam, apa yang didapat dipelatihan jelas kita dibagi cara-caranya.
- Q ; dibagi pada saat kapan?
- A ; disaat pas misalnya kita lagi rapat, ada usulan ada apa jadi mereka yang pernah ikut pelatihan atau apa dikasi tau kita cara pembelajaran pake sentra seperti ini, kelompok seperti ini.
- Q ; apa rapat sering dilakukan?
- A : sering, kalau biasanya 3 bulan, kalau misalnya kita mau adakan lomba, rapat, biasanya sama gugus imbas, kita kan gugus inti disini jadinya kita ngundang gugus imbas, misalnya kalau kayak kemarin kita adakan mewarnai kita undang gugus imbas kita rapat ya terus pembuatan RPPH-RPPM nya kan harus sama nataru gugus imbas dan gugus inti jadi mereka datang kesini rapat sama-sama kita.
- Q ; kalau rapat khusus internal sekolah, sering kea tau nda terlalu?
- A ; ya, paling beberapa bulan sekali.
- Q ; tentang apa mo rapatnya bu?
- A : tentang ya kayak tadi kalau misalnya kita ada model-model pembelajaran baru kita harus undang gugus imbas karena mereka intinya disini dan harus tau. Kayak sekarang kita ganti pakai kelompok ya kita undang kita kasi tau tapi kalo mereka mau pakai sentra boleh kelompok boleh tergantung gimana mudahnya.
- Q : pernah ibu merasa kekurangan murid/ apa implikasi dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan ini?
- A ; berkat penentuan target capaian yang sudah ditetapkan untuk peningkatan kualitas kami, murid kita sekarang ada 100 lebih jadinya kita

bagi dalam 6 kelompok. Jadi murid kita nda pernah kurang dari 100 alhamdulillah.

A ; berkat penentuan target capaian yang sudah ditetapkan untuk peningkatan kualitas kami, murid kita sekarang ada 100 lebih jadinya kita bagi dalam 6 kelompok. alhamdulillah. Salah-satu yang dapat saya rasakan melalui pelatihan dan ilmu dari teman-teman yang S1 PAUD jadi bertambah, saya yang awalnya tidak begitu kenal dengan karakter anak, apa yang anak butuhkan jika mereka buat masalah sekarang saya jadi tahu dan ingin tambah tahu lagi tentang dunia mereka, yaaa program yang dijalankan sekarang ini sangat membantu perkembangan diri saya, itu kalau untuk kita sharing di kelompok KKG ya, kalau yang untuk pelatihan tentang pembelajaran mungkin adek sudah dapat dari teman-teman yang lain

Q ; itu kira-kira karena apa bu? Banyak yang minat disini?

A : mungkin Karena sekolahnya ya enak dijangkau, yang dari kampung bosok dekat disini, apalagi yang dari kampung sampir ya dari kampung menala juga dekat dari sini, karena TK mungkin ya jauh Tk-TK yang lain itu, jadi jarak jangkanya dekat.

Q ; ada ke program yang menarik minat orangtua untuk menyekolahkan anaknya kesini?

A ; Ada, lomba drumband, mewarnai, menggambar, kemarin kita lomba antar gugus ya kita undang gugus lain, kalau antar gugus IV kita undang gugus imbas.

Q ; lomba apa aja yang pernah diadakan?

A ; kemarin lomba mewarnai, sponsornya roket chicken, lomba senam, menari, drumband, kalo senam sama menari sering kita adakan lomba sama lomba menggambar dan mewarnai.

Q ; orangtua dilibatkan ke dalam lomba?

A ; pernah sih sebagai konsumsinya, terus ya ikut temani anak

Q ; kepala sekolah kasi ke kesempatan ibu untuk izin mau ikut pelatihan tua kuliah lagi,

A ; dikasi izin, selama itu untuk kepentingan sekolah dan diri itu diberikan.

**Bu Ani, Taliwang, 18 Maret 2020.**

Q : ibu sudah berapa lama disini?

A : sudah 4th

Q : program pengembangana pendidik dan tenaga kependidikan apa yang sudah diterapkan?

A : pelatihan, tapi kalau saya belum pernah ikut pelatihan Cuma kalau rapat pernah terus lomba-lomba, lomba senam, lomba kreativitas guru sama lomba tari pernah, kalau peltihan belum pernah

Q : kalau diskusi bu?

A : ada diskusi sama kepala sekolah sama teman-teman guru

Q ; tentang apa?

A : tentang pembelajaran, tentang alat peraga yang kita gunakan hari ini, apa temanya besok karena memang sudah di tentukan temany cuman alat peraganya yang beda-beda, umpanya alat komunikasi sekarangkan, kita tentukan alat komunikasi apa yang akan digunakan dalam kelas masing-masing misalnya kelas A mewarnai gambar telepon dan kelas B melipat bentuk amplop begitu yang kita diskusikan nanti, kita diskusikan sama kepla sekolah lagi

Q ; jadinya guru dulu diskusi?

A : guru dulu diskusi, baru kita kasi tau ke kepala sekolah, kalau kepala sekolah setuju baru kita terapkan, setahu saya kepala sekolah iya-iya saja yang penting temanya masuk dan kegiatannya masuk.

Q ; disini ada guru yang jadi tutor untuk teman-temannya bu?

A ; Ya, masalah kurikulum atau masalah penerapan sentra atau kelompok, kan ibu tyas guru dan sudah punya sertifikat guru kalau kita kan ini K2 jadi guru pembantu didalam kelas bukan sebagai wali kelas karena kita k2 itu administrasi umum/guru pendamping semacm itu

Q ; kalau ibu sekarang guru apa?

A ; saya jadi guru A3 , wali kelas, karena disini masih kurang guru, kan ibu tyas sendiri yang jadi guru jadi kita yang k2 ini diprogramkan pemerintah jadi guru untuk sementara, sementara belum ada sertifikat kan, kalau kita kuliah sudah S1 semua tapi untuk jadi guru kan belum. Jadi karena disini gurunya kurang ndaapa-apalah K2 itu sebagai guru sebagai wali kelas

Q : apa ibu pernah ikut pelatihan?

A ; belum, kalau lomba pernah lomba kreativitas, lomba guru pernah

Q : kalau guru lain, pernah?

A ; pernah, bu tyas karena memang profesinya dia

Q ; setelah bu tyas ikut pelatihan, apa ilmunya dibagi?

A ; iya, tetap kita dikumpulkan disekolah apa saja yang dia terima dipelatihan dia komunikasikan ke kepala sekolah, kepala sekolah lalu mendiskusikan ke guru-guru disekollah

Q ; ibu misalnya kinerjanya bagus, bagaimana respon kepala sekolah?

A : dikasi pujian, semacam itulah kalau dikasi hadiahkan nda kayak anak-anak, kalau gurukan dikasi aplous, dipuji yang kerjanya bagus yang kehadirannya bagus dikasi pujian

Q ; bisa ke menambah semangat ibu pas dikasi pujian?

A ; bisa! Kita jadi semakin rajin Karena kita dipuji sama kepala sekolah kan, diperhatikan sama kepala sekolah jadi kita semangatlah karena kepala sekolahnya baik, punya pengertian,

Q ; pernah supervisi ke ibu?

A ; pernah, saya disupervisi sama kepala sekolah

Q ; kalau kepala sekolah disupervisi ke ibu?

A ; iya disupervisi sama pengawas, masalah bagaimana keadaan guru disekolah apakah guru itu rajin mengajar, kalau yang tidak rajin umpanya. Molor-molor dikasi teguran sama kepala sekolah, pengawas tegur kepala sekolah, kepala sekolah tegus guru yang ada disini.

Q ; kalau kepala sekolah apa yang di supervisi?

A ; cara ngajar, apakah alat pembelajarannya sudah siap, persiapan ngajar, cara kita ngomong ke anak-anak itu seperti apa, misalnya kalau ngomong ke anak-anak itu harus baik, walaupun dirumah atau dikampung kita ngomong jelek, tapi kalau sudah berhadapaan dengan anak harus ngomongnya baik-baik semua.

Q ; kalau ibu ada masalah disekolah, ibu kasi tau kepala sekolah?

A ; iya, supaya kepala sekolah member nasihat kepada kita bahwa kita itu kalau ada masalah sedikit kita harus kasi tau kepala sekolah dan kepala sekolah merespon dengan baik terus kita dikasi harapan

Q ; kalau ibu kurang dalam ngajar, bagaimana cara ditegur?

A ; ditegur dengan cara dipanggil ke kantor, umpamanya, bu Ani sia ngajar jangan begini-begini, lain kali kalau ngajar harus begini-begini.

Q ; berarti nda pas saat ngajar?

A ; nda, Cuma memantau saja kepala sekolah itu, kepala sekolah memantau nanti kalau selsesai disupervisi kalau ada kejanggalan baru kita dipanggil ke kantor tanpa sepengetahuan teman-teman

Q ; kalau ibu minta izin kepelatihan atau sekolah lagi, dikasi ke izin?

A ; inshaAllah dikasi, kita izin pulang sebentar ada keperluan keluarga tetap dikasi, tapi kita sebagai guru itu harus tau bahwa jam ngajar itu tidak boleh ditinggalkan karena kalau anak-anak TK nda seperti anak SD anak TK bermainnya terlalu banyak, jangan-jangan nanti pas kita pergi anaknya luka kan gurunya yang repot, makanya kalau kita minta izin, kita harus tau dimana tempatnya kita minta izin itu walaupun diruma itu ada masalahh tapi kita harus tau, umpamanya kalau sudah jam pulang, baru kita minta izin

Q ; berarti setelah anak-anak selesai?

A : iya setelah anak-anak selesai.



Perpustakaan UIN Mataram



### Lampiran 3

#### Pedoman Observasi

#### TK Negeri 3 Taliwang-KSB

No.	Program pengembangan Manajaemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Terlaksana		Waktu Pelaksanaan		Keterangan
		Ya	Tidak	Minggu	Bulan	
1.	Observasi Pembelajaran		✓			TK Negeri 3 adalah sekolah gugus inti dan observasi pembelajaran dilakukan oleh sekolah imbas ke gugus inti
2.	Diskusi	✓				Dilakukan setiap pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan bimbingan/ tutor sebaya.

No.	Program pengembangan Manajaemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Terlaksana		Waktu Pelaksanaan		Keterangan
		Ya	Tidak	Minggu	Bulan	
3.	Workshop	✓				Pendidik ikut serta setiap ada kegiatan
4.	Konsultasi	✓				Dilakukan setiap pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan bimbingan/ tutor sebaya.
5.	Pelatihan	✓				Pendidik ikut serta setiap ada kegiatan
6.	Pengawasan dan bimbingan (evaluasi)	✓			3 x	Evaluasi mengenai cara mengajar dan persiapan mengeajjr

No.	Program pengembangan Manajaemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Terlaksana		Waktu Pelaksanaan		Keterangan
		Ya	Tidak	Minggu	Bulan	
7.	Ikut serta dalam lomba	✓				Pendidik ikut serta setiap ada kegiatan
8.	Pemberian penghargaan	✓				Dilakukan setiap pendidik menunjukkan kinerja yang baik/maksimal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

## Lampiran 4

### CATATAN LAPANGAN

#### Catatan Lapangan 1

Hasil observasi

Tanggal : 16 Maret- 1 Mei 2020

Tempat : TK Negeri 3 Taliwang

Untuk keperluan pengumpulan data penyusunan skripsi yang berjudul “implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan lembaga TK Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020.” Peneliti telah menyediakan instrumen berupa pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada tanggal 16 Maret 2020 peneliti tiba di lokasi penelitian setelah menempuh perjalanan ±5 menit dari rumah peneliti. Sesampainya di TK Negeri 3 Taliwang peneliti melihat tampak guru-guru sedang sibuk dengan aktifitas untuk mengisi waktu mereka. Kemudian peneliti menuju ruang TU dan mendapat sambutan ramah dari para guru dan staf pendidiknya, peneliti kembali menyampaikan maksud dan tujuan datang ke sekolah tersebut dengan meminta keringanan bahwa surat penelitian akan menyusul setelah seminggu peneliti meneliti. Dengan izin yang diperoleh, peneliti datang lebih awal pada hari berikutnya, yakni sekitar pukul 07.10 waktu setempat, tampak pada saat itu guru sedang bertugas menunggu kedatangan anak-anak di depan sekolahnya. Pada pukul 7.20 tampak anak mulai berdatangan dan pada hampir pukul 8 anak-anak sudah mulai berbaris untuk mengikuti kegiatan awal pembelajaran. Setelah anak memasuki kelas peneliti menemui kepala sekolah untuk dimintai waktu untuk diwawancarai, dengan terbuka dan senang hati beliau bersedia, pada hari berikutnya peneliti mewawancarai seluruh staf lembaga yang berjumlah 11 orang yang pada hari berbeda-beda setelah jam belajar selesai dan anak-anak sudah pulang, hal ini dilakukan peneliti untuk memastikan keabsahan data yang telah didapat dari kepala sekolah.

TK Negeri 3 Taliwang telah berdiri sejak tahun 1986 dan pada saat itu hingga tahun 2017 masih menjadi sekolah Swasta yang bernama TK Dharmawanita. Dan pada tahun 2018 TK ini menjadi TK Negeri dan berganti nama menjadi TK Negeri 3 Taliwang. Menurut data yang diperoleh peneliti TK ini telah menerapkan berbagai manajemen PAUD dan salah satunya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang hal ini menjadikan lembaga terus berkembang hingga sekarang. Saat ini (tahun ajaran 2019/2020) lembaga tengah mendidik 111 anak dengan jumlah staf pendidik 11, tenaga kependidikan 1 dan 1 tenaga kebersihan sekaligus penjaga sekolah.

## Catatan Lapangan 2

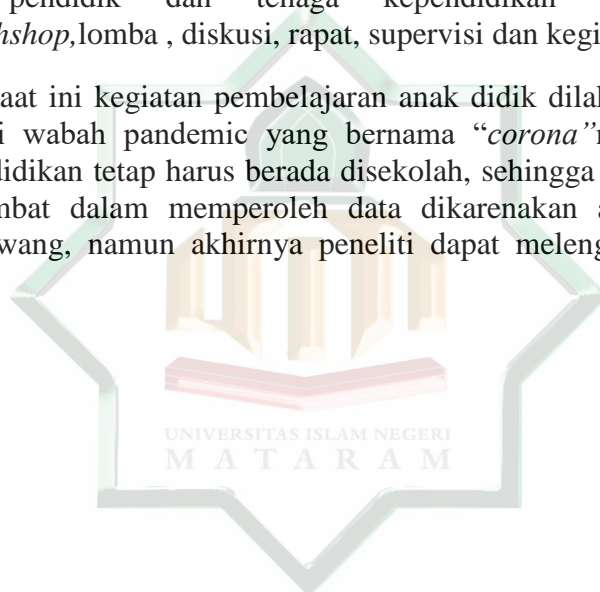
Hasil observasi

Tanggal : 29 April 2020

Tempat : TK Negeri 3 Taliwang

Observasi ini adalah observasi lanjutan yang dilakukan peneliti. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data pelengkap yang dibutuhkan seperti dokumentasi saat melakukan wawancara lanjutan/pelengkap. Mengumpulkan dokumen mengenai kegiatan yang telah dilakukan terkait implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan seperti foto saat pelatihan/*workshop*, lomba, diskusi, rapat, supervisi dan kegiatan lainnya.

Pada saat ini kegiatan pembelajaran anak didik dilakukan dirumah karena sedang terjadi wabah pandemic yang bernama “*corona*” namun pendidik dan tenaga kependidikan tetap harus berada disekolah, sehingga pada saat ini peneliti sedikit terhambat dalam memperoleh data dikarenakan aturan yang berlaku didaerah Taliwang, namun akhirnya peneliti dapat melengkapi data-data yang diperlukan



Perpustakaan UIN Mataram

## Lampiran 5

### Pedoman Dokumentasi Program Pengembangan Lembaga TK Negeri 3 Taliwang-KSB

#### Struktur Organisasi TK Negeri 3 Taliwang



#### Program diskusi



diskusi mengenai penentuan kelompok belajar yang akan diterapkan

**Pelatihan/work shop**

No Reg. 1072/B6.9/PI/2020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**  
**TAMAN KANAK-KANAK DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA**  
 Jalan Dr. Cipto No. 9 Kota Bandung, Telp. (022) 4290688 – 4293941 Fax. (022) 4293068 laman: www.diklat.kemdikbud.go.id

**SERTIFIKAT**  
 Nomor: 2020-01-071-B.0015

Diberikan kepada:  
**Wahyu Puspitaning Tyas, S.Pd, Gr**  
 TK NEGERI 3 TALIWANG

sebagai Peserta

**Diklat Pengembangan Program Pembelajaran Inspiratif di Taman Kanak-kanak**  
 yang diselenggarakan secara Daring pada tanggal 08 s.d 17 Juni 2020 dengan Predikat:  
 Amat Baik

0800 0000 0000  
 Bandung, 17 Juni 2020  
 Kepala PPTK TK/PLB Bandung

Dr. H. Abu Khair, M.Pd.  
 NIP. 196609111991031002

**STRUKTUR PROGRAM**  
**DIKLAT PENGEMBANGAN PROGRAM PEMBELAJARAN INSPRATIF**  
**DI TAMAN KANAK-KANAK**

NO	URAIAN	SKOR
1	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
2	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
3	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
4	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
5	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
6	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
7	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
8	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
9	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
10	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
11	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
12	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
13	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
14	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
15	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
16	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
17	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
18	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
19	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
20	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
21	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
22	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
23	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
24	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
25	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
26	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
27	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
28	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
29	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
30	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
31	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
32	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
33	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
34	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
35	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
36	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
37	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
38	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
39	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
40	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
41	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
42	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
43	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
44	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
45	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
46	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
47	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
48	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
49	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1
50	Keberhasilan dalam mengikuti kegiatan	1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 IVY COLLEGE OF THE SUN  
 MATARAM

Sertifikat diklat pengembangan program pembelajaran inspiratif di Taman Kanak-kanak

**Pelatihan/work shop**

No Reg. 1044/B6.9/PI/2020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**  
**TAMAN KANAK-KANAK DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA**  
 Jalan Dr. Cipto No. 9 Kota Bandung, Telp. (022) 4290688 – 4293941 Fax. (022) 4293068 laman: www.diklat.kemdikbud.go.id

**SERTIFIKAT**  
 Nomor: 2020-03-067-B.0148

Diberikan kepada:  
**Wahyu Puspitaning Tyas, S.Pd, Gr**  
 TK NEGERI 3 TALIWANG

sebagai Peserta Webinar

**Boosting Your Imagination: Menciptakan Stimulasi Fisik Anak**  
**melalui Fun and Active Movements**  
 yang diselenggarakan pada tanggal 18 Juni 2020 melalui sahran Zoom

0800 0000 0000  
 Bandung, 18 Juni 2020  
 Kepala PPTK TK/PLB Bandung

Dr. H. Abu Khair, M.Pd.  
 NIP. 196609111991031002

**Perpustakaan**  
**IN Mataram**

Sertifikat *Boosting your imagination: menciptakan stimulasi fisik anak melalui fun and active movements*

### Sertifikat Pendidik



Sertifikat pendidik milik ibu wahyu puspitaningtyas, salah satu pendidik di TK Negeri 3 Taliwang

### Pelatihan/work shop





**Lomba Senam Pendidik TK Negeri 3 Taliwang**



**Lomba**

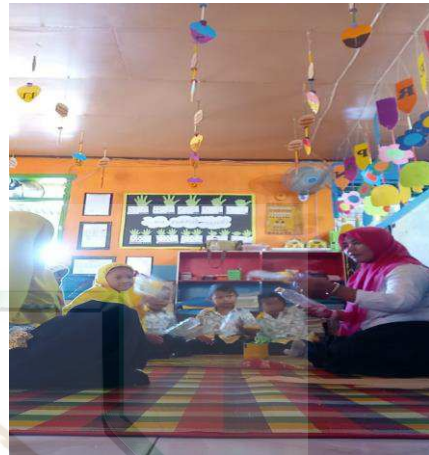


**Lomba antar orangtua dan anak TK Negeri 3 Taliwang**



**Lomba mewarnai peserta didik TK Negeri 3 Taliwang**

**Supervisi kelas TK Negeri 3 Taliwang**



**Konsultasi**



**Program pembelajaran menyenangkan TK Negeri 3 Taliwang**



**Kegiatan pemantauan tumbuh kembang anak sekaligus makan bersama  
bekerjasama dengan PUSKESMAS Taliwang**



Perpustakaan Universitas Taram

**Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan**

Penanaman sayur TK Negeri 3 Taliwang



Proses pembangunan kantin sekolah dilokal baru TK Negeri 3 Taliwang

**Proses wawancara peneliti dengan guru dan kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang**

### Kelompok kerja guru (KKG)



KKG dalam penyusunan RPP untuk belajar dari rumah (saat pandemi *corona*)

### Kerjasama antara sekolah dan wali murid



Kerjasama walimurid dan guru TK Negeri 3 Taliwang saat mempersiapkan lokasi baru sekolah



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM**  
**UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337

---

**SURAT KETERANGAN**

No. : 1040/Un.12/Perpustakaan/05/2020

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Firyal Hasna

NIM : 160110029

Jurusan : PIAUD

Fakultas : FTK

Telah melakukan pengecekan tingkat similarity dengan menggunakan software Turnitin plagiarism checker. Hasil pengecekan menunjukkan tingkat similarity 5 % dan skripsi yang bersangkutan dinyatakan layak untuk **diuji**.

Demikian surat keterangan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Mataram, 10 Agustus 2020

Kepala UPT Perpustakaan



Muraeni, S.IPI

NIP. 197706182005012003



## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: **Firyal Hasna 160110029**  
Assignment title: **PIAUD**  
Submission title: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEN..**  
File name: **FIRYAL\_HASNA\_160110029\_PIAU...**  
File size: **194.65K**  
Page count: **88**  
Word count: **12,777**  
Character count: **84,075**  
Submission date: **10-Aug-2020 06:17AM (UTC+0530)**  
Submission ID: **1367792937**





# IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

## ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Internet Source

1%

2

Retno Widiyastuti, Asef Umar Fakhruddin.  
"Manamejen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri Cempaka Jaya Pekalongan", Journal of Studies in Early Childhood Education (J-SECE), 2018

Publication

1%

3

Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Student Paper

1%

4

[mymiracleart.blogspot.com](http://mymiracleart.blogspot.com)

Internet Source

1%

5

[eprints.stainkudus.ac.id](http://eprints.stainkudus.ac.id)

Internet Source

1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1%



PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
TAMAN KANAK-KANAK NEGERI 3 TALIWANG  
Jl. Lintas Seloto Kel. Sampir Kec Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat

SURAT KETERANGAN  
No. 044/TKN3/VI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatmawaty, S.,Pd.I  
NIP : 196712311986022013  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : TK Negeri 3 Taliwang

Menerangkan bahwa

Nama : Firyal Hasna  
NIM : 160110029  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)

Nama mahasiswa tersebut di atas telah melakukan observasi penelitian untuk tugas akhir di TK Negeri 3 Taliwang pada tanggal 16 Maret 2020 sampai 16 Juni 2020 tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Mengembangkan Lembaga TK Negeri 3 Kecamatan Taliwang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sepenuhnya.

Taliwang, 8 Agustus 2020

Kepala Sekolah  
TK Negeri 3 Taliwang



FATMAWATY, S.,Pd.I  
NIP. 196712311986022013



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jln. Gajah Mada No. 100 Jempong Baru Mataram Telp. (0370) 620783, Fax. (0370) 620784

Nomor : 544 /Un.12/FTK/PP.00.9/7/2020  
Lamp. : 1 (Satu) Berkas Proposal  
Hal : Permohonan Rekomendasi Penelitian

Mataram, 03 Juli 2020

Kepada :  
Yth. Bakesbangpoldagri Prov. NTB

di\_  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bersama surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi penelitian kepada Mahasiswa di bawah ini :

Nama : Firyal Hasna  
NIM : 160110029  
Fakultas : Tarbiyah & Keguruan  
Jurusan : PIAUD  
Tujuan : Penelitian  
Lokasi Penelitian : TK Negeri 3 Taliwang Kab. Sumbawa  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENGEMBANGKAN TK NEGERI 3 KECAMATAN TALIWANG TAHUN AJAR 2019/2020.

Rekomendasi tersebut digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.

Demikian surat pengantar ini kami buat, atas kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan

*Abdul Gaddus*  
**Dr. Abdul Gaddus, MA**  
NIP. 197811112005011009



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI**

Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330  
Email : [bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id](mailto:bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id) Website : <http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id>

M A T A R A M

kode pos.83125

**REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070 / 408 / VII / R / BKBPND / 2020

1. **Dasar :**
  - a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram  
Nomor : 544/Un. 12/FTK/PP.00.9/07/2020  
Tanggal : 03 Juli 2020  
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian
2. **Menimbang :**

Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : **FIRYAL HASNA**  
Alamat : Lingkungan Sampir C RT/RW 014/005 Kel/Desa Sampir Kec. Taliwang Kab. Sumbawa Barat, No Identitas 5207025407970001 No Tlpn. 085205009764  
Pekerjaan : Mahasiswa Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)  
Bidang/Judul : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA TK NEGERI 3 KECAMATAN TALIWANG TAHUN AJARAN 2019/2020**  
Lokasi : TK Negeri 3 Taliwang Kab. Sumbawa Barat  
Jumlah Peserta : 1 (satu) Orang  
Lamanya : Juli s/d Agustus 2020  
Status Penelitian : Baru
3. **Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti :**
  - a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
  - c. Peneliti harus mentaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
  - d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 9 Juli 2020

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI PROVINSI NTB

Sekretaris,

**SUBHAN HASAN, S.Sos**  
NIP. 19710718 199703 1 005

**Tembusan disampaikan Kepada Yth:**

1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi NTB di Mataram
2. Bupati Sumbawa Barat Cq. Ka Kesbangpol Kab. Sumbawa Barat di Tempat
3. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Sumbawa Barat di Tempat
4. Kepala Sekolah TK Negeri 3 Taliwang Kab. Sumbawa Barat di Tempat
5. Kepala Sekolah TK Negeri 3 Taliwang Kab. Sumbawa Barat di Tempat
6. Yang Bersangkutan
7. Arsip