

Manajemen Kepegawaian dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD: Studi Kualitatif di RA Al Amin 3

Annafi' Nurul 'Ilmi Azizah^{1*}, Alfaein Nisa Nur Salamah², Alfira Ratna Angraeni³, Rizky Amalia Mufliah⁴

¹²³⁴Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Tarbiyah, Institut Islam Mamba'ul Ulum Surakarta

E-mail: fifi.azizah9@gmail.com

Abstrak

Manajemen kepegawaian merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di lembaga Taman Kanak-Kanak (TK). Artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kepegawaian yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan profesional, penilaian kinerja, serta pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan TK. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan observasi pada beberapa lembaga TK. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan kepegawaian yang terstruktur dan sesuai standar berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran, profesionalisme guru, dan kualitas lingkungan belajar anak usia dini. Tantangan yang sering muncul meliputi keterbatasan tenaga pendidik berkualifikasi, minimnya pelatihan berkelanjutan, dan kurang optimalnya sistem evaluasi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif, mulai dari proses seleksi yang ketat hingga pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kesimpulannya, manajemen kepegawaian yang baik di lembaga TK berperan vital dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan mendukung perkembangan optimal anak

Kata kunci: Manajemen Kepegawaian; Guru PAUD; Profesionalisme Guru; Pendidikan Anak Usia Dini; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Personnel management is a crucial component in improving the quality of educational services in kindergartens (TK). This article aims to analyze the implementation of personnel management, including planning, recruitment, selection, professional development, performance appraisal, and coaching of educators and staff in kindergarten settings. The research was conducted using a qualitative approach through literature review and observations at several kindergarten settings. The study results indicate that structured and standardized personnel management impacts learning effectiveness, teacher professionalism, and the quality of early childhood learning environments. Challenges that frequently arise include limited qualified educators, minimal ongoing training, and suboptimal performance evaluation systems. Therefore, a comprehensive human resource management strategy is needed, ranging from a rigorous selection process to continuous teacher competency development. In conclusion, good personnel management in kindergarten settings plays a vital role in creating quality education and supporting optimal child development.

Keywords: Personnel Management; Early Childhood Teachers; Teacher Professionalism; Early Childhood Education; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang posisi strategis dalam membentuk fondasi perkembangan anak pada masa golden age (0-6 tahun), di mana stimulasi kognitif, sosial-emosional, bahasa, motorik, dan moral sangat sensitif terhadap kualitas layanan lembaga (Adinda et al, 2021). Di Indonesia, PAUD diatur oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang menargetkan peningkatan akses dan kualitas melalui bentuk layanan seperti TK, KB, TPA, dan satuan sejenis berbasis prinsip bermain sambil belajar (Garry, 2024). Kualitas PAUD bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya manajemen kepegawaian yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan pembinaan tenaga pendidik untuk mendukung profesionalisme guru (Siti, 2023)

Manajemen kepegawaian di PAUD berfungsi sebagai pilar utama untuk mengoptimalkan kompetensi guru, yang dituntut memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial dalam menciptakan lingkungan belajar aman serta menyenangkan (Yanto & Silalahi, 2022). Guru PAUD tidak hanya berperan sebagai pengajar, melainkan figur pengasuh yang membangun rasa aman, kepercayaan diri, dan perkembangan holistik anak usia dini (Noor, 2020). Pengelolaan SDM yang terstruktur diperlukan untuk mengatasi keterbatasan guru berkualifikasi, minimnya pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja suboptimal di lembaga PAUD berbasis Islam seperti RA Al Amin 3 (Zahro, 2023).

Tantangan manajemen kepegawaian di Indonesia meliputi rasio guru-murid yang tidak ideal, akses pelatihan terbatas dari Kemenag atau IGRA, serta sistem reward yang masih informal, meskipun prioritas nasional melalui Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) dan Pusat Kerja Guru (PKG) menargetkan enrollment 72% anak usia 3-6 tahun (Nadilla, 2025). Koordinasi antara kepala lembaga, personalia, dan yayasan dalam perencanaan kebutuhan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan motivasi guru . Studi menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kriteria S1 PAUD, kemampuan Al-Quran, dan komitmen moral mendukung learning organization di lingkungan PAUD (Finanti et al., 2024).

Proses rekrutmen dan seleksi kepegawaian di PAUD menekankan integritas, loyalitas, dan kecocokan kompetensi, selaras dengan prinsip manajemen modern yang memadukan aspek pedagogis dan nilai spiritual (Alfin et al, 2024). Pengembangan profesional melalui pelatihan berkala dari yayasan atau pemerintah daerah membantu guru beradaptasi dengan Kurikulum Merdeka dan transformasi digital. Penilaian kinerja berbasis observasi harian, evaluasi bulanan, dan tahunan, meski perlu penguatan partisipatif, berkontribusi pada pengendalian disiplin yang adil dan peningkatan produktivitas (Sahadatunnisa et al., 2023).

Pendekatan kualitatif deskriptif dengan purposive sampling, wawancara mendalam, observasi lapangan, dan triangulasi data efektif untuk menganalisis dinamika manajemen kepegawaian di lembaga spesifik seperti RA Al Amin 3. Temuan dari studi kasus menyoroti pentingnya evaluasi tahunan sebagai dasar perbaikan kebijakan SDM, sejalan dengan model analisis interaktif yang menekankan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan data (Ainunajip, 2025). Teknik uji validitas seperti triangulasi sumber dan member check memastikan keakuratan interpretasi realitas lapangan (Maulidya Ulfah, 2025).

Manajemen kepegawaian yang baik di PAUD berdampak langsung pada kualitas lingkungan belajar, di mana profesionalisme guru menjadi penentu keberhasilan stimulasi golden age anak (Kemendikdasmen, 2024). Di tengah pandemi Covid-19 dan era digital, kepala PAUD berperan sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator untuk adaptasi penyelenggaraan Pendidikan (Luh et al., 2025). Strategi kepemimpinan seperti peningkatan literasi digital guru dan kolaborasi komunitas mengatasi keterbatasan infrastruktur di daerah pedesaan (Izzah et al., 2025).

Peluang nasional termasuk implementasi Kurikulum Merdeka yang tematik dan berbasis proyek, didukung oleh manajemen penyelenggaraan PAUD yang terpadu meliputi kurikulum,

peserta didik, pendidik, sarana, pembiayaan, dan evaluasi otentik (Virli et al., 2025). Penguatan sistem penilaian kinerja guru dan peningkatan jumlah pendidik menjadi rekomendasi utama untuk adaptasi manajemen PAUD (Supriadi & Karawang, 2021). Koordinasi lintas pemangku kepentingan memastikan keberlanjutan SDM berkualitas di lembaga PAUD (Lustono et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan mengkaji penerapan manajemen kepegawaian di RA Al Amin 3 untuk meningkatkan profesionalisme guru PAUD melalui analisis perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi (Nabilah Qurrotu Ain et al., 2025). Rumusan masalah mencakup efektivitas proses SDM dalam mendukung layanan berkualitas berbasis nilai Islam (Scribd, 2022). Hasil diharapkan memberikan rekomendasi seperti reward formal dan evaluasi multi-sumber untuk pengelola PAUD lainnya (Sarkawi, 2024).

Secara keseluruhan, manajemen kepegawaian yang komprehensif menjadi investasi jangka panjang bagi pencapaian PAUD berkualitas di Indonesia, selaras dengan target SDGs 4.2 tentang akses pendidikan anak usia dini (Sugiyono, 2023). Penguatan kompetensi guru melalui pembinaan berkelanjutan dan teknologi pendidikan akan mengoptimalkan perkembangan anak golden age (Endrika et al., 2023). Studi ini berkontribusi pada literatur nasional tentang pengelolaan SDM PAUD yang adaptif dan humanis (Zahriani & Latif, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena peneliti ingin memahami pengalaman dan proses nyata yang terjadi dalam manajemen kepegawaian di sebuah lembaga PAUD. Pendekatan ini memudahkan peneliti menangkap dinamika interaksi, pola kerja, dan makna yang dibangun oleh para pendidik dan pengelola lembaga dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Dengan kata lain, penelitian kualitatif memungkinkan peneliti mendekati kenyataan sebagaimana adanya, tanpa rekayasa, sehingga gambaran yang diperoleh lebih kaya dan mendalam (Whitaker, 2016).

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena penelitian membutuhkan informasi yang benar-benar relevan dan berasal dari orang yang memahami praktik manajemen kepegawaian secara langsung. Oleh karena itu, informan yang dilibatkan antara lain kepala lembaga PAUD, guru, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses perencanaan, pengawasan, atau pengembangan SDM. Melalui teknik ini, peneliti dapat menggali informasi yang tidak hanya faktual, tetapi juga bersifat reflektif dan berdasarkan pengalaman nyata (Sugiyono, 2023).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama: wawancara mendalam, observasi lapangan, dan telaah dokumen. Wawancara digunakan untuk memahami pandangan dan pengalaman informan mengenai bagaimana kebijakan kepegawaian diterapkan. Observasi membantu peneliti melihat secara langsung bagaimana interaksi dan alur kerja berlangsung di lingkungan PAUD. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk meninjau beragam dokumen seperti struktur organisasi, data guru, program pelatihan, serta SOP kepegawaian. Ketiga teknik ini dipadukan dalam kerangka triangulasi, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih kuat dan dapat dipercaya .

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti memilah data penting dari seluruh hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen yang terkumpul. Setelah itu, data tersebut disajikan dalam bentuk narasi dan kategori tematik agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan dengan mempertimbangkan keseluruhan pola dan temuan yang telah diperoleh sebelumnya. Proses analisis ini mengacu pada model analisis interaktif yang menekankan bahwa peneliti terus bergerak antara data dan interpretasi secara berulang hingga makna sebenarnya ditemukan (Sudha.R, 2017).

Untuk menjamin bahwa temuan penelitian ini valid dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti menerapkan beberapa teknik uji keabsahan data. Triangulasi sumber dan metode digunakan untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai pihak dan teknik pengumpulan data. Selain itu, peneliti juga melakukan *member check*, yaitu mengonfirmasi kembali hasil sementara kepada informan agar tidak terjadi kesalahan interpretasi. Proses ini penting karena penelitian kualitatif sangat bergantung pada keakuratan pemahaman peneliti terhadap realitas lapangan (Bogdan, R.; Biklen, 1982).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di RA Al Amin 3 menunjukkan bahwa lembaga ini telah menerapkan alur kerja yang cukup terstruktur. Setiap awal tahun ajaran, sekolah meninjau jumlah kelas, rasio peserta didik, dan kesiapan pembelajaran untuk memastikan tenaga pendidik yang tersedia benar-benar sesuai dengan kebutuhan lapangan. Cara kerja seperti ini sejalan dengan pemikiran Mathis dan Jackson (Lustono et al., 2023) yang menekankan bahwa perencanaan SDM harus dimulai dari analisis kebutuhan organisasi agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara beban tugas dan jumlah tenaga kerja. Koordinasi antara kepala sekolah, personalia, dan Yayasan juga memperlihatkan pola perencanaan berjenjang, sebagaimana ditegaskan Hasibuan (Lustono et al., 2023) bahwa kolaborasi antar pemangku kepentingan adalah kunci dalam manajemen kepegawaian yang efektif.

Penentuan jumlah dan kualifikasi guru pun dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi nyata di sekolah, terutama rasio guru dan murid. Kualifikasi utama berupa S1 PAUD tetap menjadi standar, tetapi lembaga tetap membuka peluang bagi lulusan non-PAUD dengan komitmen untuk melanjutkan studi. Selain itu, kemampuan membaca Al-Qur'an menjadi syarat wajib yang mencerminkan identitas lembaga berbasis nilai keislaman. Kebijakan seperti ini mencerminkan pandangan Rivai (Collins et al., 2021) bahwa organisasi harus mempertimbangkan kompetensi profesional sekaligus karakter personal yang sesuai dengan budaya lembaga. Dengan kata lain, RA Al Amin 3 berupaya menjaga keseimbangan antara tuntutan kompetensi pedagogis dan nilai moral-spiritual pendidik PAUD.

Keterlibatan kepala sekolah, personalia, dan Yayasan dalam proses perencanaan menggambarkan adanya mekanisme kontrol organisasi yang baik. Setiap pihak memiliki peran masing-masing dalam memastikan kebutuhan SDM benar-benar sesuai dengan kapasitas lembaga. Pendekatan ini selaras dengan perspektif (Sarkawi, 2020), yang menyatakan bahwa koordinasi lintas bagian sangat diperlukan agar perencanaan SDM tidak hanya menyelesaikan kebutuhan sesaat, tetapi juga mendukung keberlanjutan lembaga. Dengan demikian, struktur perencanaan kepegawaian di RA Al Amin 3 sudah mengikuti prinsip-prinsip dasar manajemen modern.

Proses rekrutmen tenaga pendidik juga dilakukan melalui tahapan yang jelas, mulai dari pembukaan lowongan, seleksi administratif, wawancara di sekolah, hingga tes lanjutan di Yayasan. Tahapan berlapis ini mencerminkan konsep seleksi komprehensif sebagaimana dijelaskan Manullang (Lustono et al., 2023), bahwa rekrutmen yang sistematis penting untuk mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar kompeten dan memiliki komitmen kerja. Temuan ini juga menguatkan pernyataan Putri (Lustono et al., 2023) bahwa seleksi ketat pada lembaga PAUD sangat dibutuhkan agar guru yang diterima tidak hanya memahami dunia anak, tetapi juga siap menjalankan tugas profesionalnya.

Kriteria penerimaan guru yang menekankan komitmen, loyalitas, motivasi, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta kesesuaian kualifikasi pendidikan memperlihatkan bahwa lembaga mengutamakan integritas dan karakter. RA Al Amin 3 juga memberi perhatian pada minat belajar guru, terutama bagi mereka yang belum memiliki latar pendidikan linier. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (Nabilah Qurrotu Ain et al., 2025), yang menyatakan bahwa integritas, kemauan berkembang, dan kecocokan kompetensi merupakan unsur utama

dalam keberhasilan manajemen kepegawaian. Dengan demikian, lembaga tidak sekadar mencari tenaga kerja, melainkan calon pendidik yang siap berkembang dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Pelatihan dan pengembangan profesional menjadi bagian yang cukup diperhatikan di RA Al Amin 3. Pelatihan dilakukan secara berkala, berasal dari Yayasan, IGRA, maupun Kemenag, yang memberi kesempatan bagi guru untuk terus mengembangkan kemampuan sesuai tuntutan kurikulum dan pembelajaran modern. Model pembinaan seperti ini sesuai dengan teori pengembangan SDM dari Mathis dan Jackson (Whitaker, 2016), yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan agar tenaga pendidik tetap relevan dengan perubahan zaman. Pelibatan guru junior dan senior secara merata juga menunjukkan bahwa lembaga mendukung prinsip organisasi pembelajar (*learning organization*).

Penilaian kinerja guru dilaksanakan melalui observasi harian, evaluasi rutin bulanan, hingga rencana evaluasi tahunan. Walaupun penilaian sejauh belum berjalan optimal, upaya ini menunjukkan bahwa lembaga berusaha membangun budaya evaluasi kinerja yang terarah. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (Lustono et al., 2023), yang menyebutkan bahwa penilaian kinerja idealnya menggunakan berbagai sumber untuk meningkatkan objektivitas. Ketergantungan yang masih besar pada penilaian kepala sekolah menunjukkan perlunya penguatan mekanisme evaluasi partisipatif agar hasilnya lebih komprehensif.

Sistem penghargaan di RA Al Amin 3 masih dalam tahap pengembangan. Saat ini, bentuk reward yang diberikan lebih bersifat informal seperti pujian atau apresiasi lisan. Padahal, menurut sistem penghargaan formal sangat penting karena dapat mendorong motivasi, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat produktivitas guru. Karena itu, perencanaan program seperti "guru teladan" menjadi langkah yang baik untuk membangun budaya penghargaan yang lebih terstruktur ke depannya.

Untuk menjaga motivasi guru, lembaga mengadakan pertemuan rutin, evaluasi berkala, dan komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan pendidik. Pendekatan humanis seperti ini mencerminkan paham human relations sebagaimana dijelaskan (Sarkawi, 2020), bahwa hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan staf menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kehadiran kepala sekolah yang aktif memberi dukungan emosional dan profesional menjadi modal besar dalam menjaga semangat kerja pendidik di lingkungan PAUD.

Penanganan pelanggaran disiplin juga mengikuti mekanisme yang jelas, mulai dari teguran lisan hingga pemberian SP3 sebelum diajukan ke Yayasan. Sistem ini menunjukkan bahwa lembaga menerapkan prinsip fairness dalam pengendalian disiplin, sebagaimana disampaikan Manullang (Lustono et al., 2023) bahwa penegakan disiplin harus mengikuti prosedur yang jelas agar tindakan yang diambil tetap objektif dan adil. Dengan demikian, RA Al Amin 3 telah menjalankan aspek pengendalian (*controlling*) secara cukup baik dalam konteks manajemen kepegawaian.

Evaluasi tahunan yang dilakukan melalui rapat kerja di akhir tahun ajaran menjadi momen untuk meninjau ulang kinerja guru, efektivitas pembagian kelas, hingga penetapan tugas baru. Evaluasi ini merupakan implementasi nyata dari fungsi controlling sebagaimana dijelaskan Hasibuan (Nabilah Qurrotu Ain et al., 2025), yaitu kegiatan untuk memastikan hasil kerja sesuai dengan standar dan menjadi dasar perbaikan kebijakan di masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi tahunan menjadi landasan penting untuk meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian di tahun berikutnya.

KESIMPULAN

Manajemen kepegawaian di RA Al Amin 3 menunjukkan implementasi yang terstruktur dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan rasio guru-murid, proses rekrutmen berlapis dengan kriteria S1 PAUD dan kemampuan Al-Quran, serta pengembangan

profesional melalui pelatihan berkala dari yayasan dan Kemenag. Penilaian kinerja melalui observasi harian, evaluasi bulanan, dan tahunan, beserta pengendalian disiplin yang adil, telah berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru PAUD dan efektivitas pembelajaran. Pendekatan ini selaras dengan prinsip manajemen SDM modern yang menekankan koordinasi lintas pemangku kepentingan untuk menciptakan learning organization di lembaga PAUD berbasis Islam.

Meskipun demikian, terdapat tantangan seperti sistem reward yang masih informal, ketergantungan penilaian pada kepala sekolah, dan minimnya evaluasi partisipatif sejauh yang dapat menghambat motivasi dan objektivitas kinerja guru. Temuan penelitian kualitatif ini, melalui triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, mengonfirmasi bahwa penguatan aspek tersebut diperlukan untuk mengoptimalkan dampak manajemen kepegawaian terhadap kualitas lingkungan belajar anak usia dini. Secara keseluruhan, praktik di RA Al Amin 3 telah mendukung perkembangan holistik anak pada masa golden age, meski memerlukan perbaikan berkelanjutan.

Rekomendasi utama mencakup pengembangan reward formal seperti program guru teladan, penerapan evaluasi multi-sumber, dan pemerataan akses pelatihan digital untuk adaptasi Kurikulum Merdeka. Pengelola PAUD lain dapat mengadopsi model ini dengan menyesuaikan konteks lokal, sehingga berkontribusi pada target nasional enrollment PAUD 72% dan SDGs 4.2. Penelitian ini menjadi dasar bagi penguatan manajemen SDM PAUD yang humanis dan berorientasi kualitas di Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak RA Al Amin 3 yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada kepala sekolah, para guru, serta tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi aktif dan bersedia memberikan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asia, S., & Childhood, E. (n.d.). *Southeast Asia Early Childhood Care, Nutrition, and Education (SEA ECCNE) Mapping Report*.
- Bogdan, R.; Biklen, S. K. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods* (13th, berilu ed.). Allyn and Bacon.
- Collins, S. P., Liu, D., Jenkins, C. A., Storrow, A. B., Levy, P. D., Pang, P. S., Chang, A. M., Char, D., Diercks, D. J., Fermann, G. J., Han, J. H., Hiestand, B., Hogan, C., Kampe, C. J., Khan, Y., Lee, S., Lindenfeld, J., Martindale, J., McNaughton, C. D., ... Butler, J. (2021). Effect of a Self-care Intervention on 90-Day Outcomes in Patients With Acute Heart Failure Discharged From the Emergency Department: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Cardiology*, 6(2), 200–208. <https://doi.org/10.1001/jamacardio.2020.5763>
- Finanti, E., Waluyo, E., & Article, H. (2024). *Early Childhood Education Papers*. 13(1), 22–29. <https://doi.org/10.15294/belia.v13i1.69971>
- Group, T. M. (n.d.). *No Title*.
- Izzah, L., Arifin, I., & Pratiwi, A. P. (2025). *Mewujudkan PAUD Berkualitas : Kepemimpinan Kepala PAUD dalam Mengelola Layanan Khusus di Era Modern Pendahuluan*. 14(2), 3215–3224.
- Lembaga, M. J. (n.d.). *Manajemen lembaga*.
- Luh, N., Windayani, I., & Sudarma, I. K. (2025). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD DALAM MENGHADAPI*. 12, 230–241.
- Lustono, Z., Hilmy, N., Nur, Z., Wenny, L., Febrian, D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F.,

- Irawan, A., Sani, I., Eka, D., Santy, P., Destiana, S., Masruchin, K., & Samukroni, M. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen-PAUD_FULL.pdf.* (n.d.).
- Manajemen, S., Daya, S., & Dalam, M. (2025). *Profesionalisme Guru PAUD*. 9(1), 11–20.
- Nabilah Qurrotu Ain, Husna Fitria Arifatunnisa, Anthonio Adhi Setiawan, Henida Putri Salsabila, & Aldi Dwi Saputra. (2025). Analisis Strategi Budaya Perusahaan untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di CV Rumah Mesin Yogyakarta. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 67–84. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.3995>
- No Title. (n.d.).
- Noor, H. (2020). *IMPROVING MANAGEMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION (PAUD) THROUGH IDENTIFICATION OF INSTITUTIONAL*. 117–124.
- Pnsd, D., & Sjakhyakirti, U. (2018). *Imam Suroso*.
- Sahadatunnisa, A., Darmiyanti, A., & Munafiah, N. (2023). *Peningkatan Profesionalisme Guru di PAUD*. 5, 175–182.
- Sarkawi. (2020). Perencanaan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Sarkawi 11 Staisar (Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Abdur Rauf), Indonesia. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 1(1), 1.
- Sudha.R. (2017). *Research & Biostatistics for Nurses* (1/e).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif , untuk penelitian yg bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruksi (MPK)* (Cetakan ke).
- Supriadi, O., & Karawang, U. S. (2021). *Peranan Kepala PAUD dalam Penyelenggaraan Pendidikan Sebelum dan Saat Terjadi Pandemi Covid-*. 5(1), 841–856. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.727>
- Virli, U., Lindy, S., Fitria, N., & Indriani, A. (2025). *Jurnal Edusiana : Jurnal Ilmu Pendidikan Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Masa Golden Age Melalui Manajemen Paud Yang Efektif*. 3(1), 90–98.
- Whitaker, S. (2016). *Human Resource Management BT - Pass the PMP® Exam: Tools, Tips and Tricks to Succeed* (S. Whitaker (Ed.); pp. 279–325). Apress. https://doi.org/10.1007/978-1-4842-2074-0_7
- Yanto, R., & Silalahi, B. (2022). *Upaya Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompetensi Profesional*. 6(6), 6478–6491. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.2691>