



Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini

Revita Yanuarsari^{1*}, Dhini Sri Widia Mulyani², Intan Astria³, Dimas Firdaus Kusuma W⁴, Saktika Rohmah Fajarwati⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Nusantara, Indonesia

Korespondensi penulis: revita@uninus.ac.id

Abstract. Early Childhood Education (ECED) is an important foundation for the development of children during the golden period, so the success of its implementation is largely determined by the quality of human resources (HR) involved. Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in ensuring the availability of educators and education personnel who are professional, competent, and able to provide meaningful services for child development. This study aims to analyze the concepts, challenges, and best practices of HRM in PAUD institutions. The method used is a literature study with a descriptive qualitative approach through reviewing journals, books, and scientific publications related to education and ECD management. The results of the study show that HRM practices in PAUD include the process of planning the needs of educators, selective recruitment, development through continuous training, competency-based performance appraisal, provision of appropriate compensation, and motivation and retention strategies. However, there are still significant challenges, including limited quality and quantity of educators, budget limitations, and barriers to the implementation of holistic-integrative ECD programs. Therefore, HR management in ECD needs to be done strategically, integrated, and collaboratively between government, educational institutions, and communities. In conclusion, effective HR management is the key to improving the quality of ECD services and realizing the golden generation in the future.

Keywords: Early Childhood Education; Human Resources; Management, Quality

Abstrak. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi penting bagi perkembangan anak pada masa keemasan, sehingga keberhasilan penyelenggaraannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan krusial dalam memastikan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, serta mampu memberikan layanan yang bermakna bagi perkembangan anak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, tantangan, dan praktik terbaik MSDM di lembaga PAUD. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui telaah jurnal, buku, serta publikasi ilmiah terkait manajemen pendidikan dan PAUD. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik MSDM pada PAUD meliputi proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen yang selektif, pengembangan melalui pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja berbasis kompetensi, pemberian kompensasi yang layak, serta strategi motivasi dan retensi. Namun, masih terdapat tantangan signifikan, antara lain keterbatasan kualitas dan kuantitas pendidik, keterbatasan anggaran, serta hambatan implementasi program PAUD holistik-integratif. Oleh karena itu, manajemen SDM di PAUD perlu dilakukan secara strategis, terintegrasi, dan kolaboratif antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang efektif merupakan kunci utama untuk meningkatkan mutu layanan PAUD dan mewujudkan generasi emas di masa depan.

Kata kunci: Pendidikan Anak Usia Dini, Sumber Daya Manusia, Manajemen, Kualitas

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang peranan fundamental dalam membentuk fondasi perkembangan individu sejak dini (Supiyardi et al, 2024). Masa usia dini sering disebut sebagai golden age atau masa keemasan, yaitu periode kritis ketika perkembangan kognitif, afektif, bahasa, motorik, dan sosial-emosional anak berlangsung sangat pesat (Susanti et al, 2025). Pada tahap ini, stimulasi yang tepat akan memberikan pengaruh signifikan terhadap tumbuh kembang anak pada jenjang kehidupan berikutnya (Kristina & Sari, 2021). Oleh sebab itu, keberhasilan penyelenggaraan PAUD sangat

menentukan kualitas generasi muda di masa depan sekaligus menjadi indikator keberhasilan pembangunan sumber daya manusia (SDM) nasional (Aisah et al, 2021).

Pentingnya PAUD juga ditegaskan oleh teori Human Capital dari Becker dalam Gustiawan (2024), yang menyatakan bahwa investasi pada pendidikan sejak dini akan menghasilkan kualitas SDM yang unggul, produktif, dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, penyelenggaraan PAUD bukan sekadar program pendidikan, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang pembangunan bangsa. Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menempatkan PAUD sebagai salah satu layanan pendidikan formal, nonformal, dan informal yang wajib diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa PAUD menjadi prioritas dalam kerangka pembangunan pendidikan nasional (Rizqiyatunnisa & Mahdi, 2021).

Dalam konteks penyelenggaraan PAUD, faktor sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis yang sangat menentukan kualitas layanan pendidikan. Teori manajemen pendidikan menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta manajemen yang berjalan di dalamnya (Lahagu, 2024). Pendidik PAUD, khususnya, memiliki peran yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai pengasuh, pembimbing emosi, penanganan masalah, serta mitra orang tua dalam mendukung tumbuh kembang anak (Sa'diyah, 2024). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada PAUD tidak boleh dipandang sebatas fungsi administratif, melainkan sebagai pilar strategis dalam mewujudkan kualitas layanan pendidikan yang holistik dan berkelanjutan (Silvia et al, 2025).

Namun, kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lembaga PAUD masih menghadapi berbagai kendala. Pertama, masih terjadi kekurangan tenaga pendidik anak usia dini baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) menunjukkan bahwa mayoritas pendidik PAUD di Indonesia belum memiliki kualifikasi akademik minimal S1 sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen (Nazidah, 2021). Kondisi ini menyebabkan kesenjangan antara standar kompetensi pendidik dengan praktik pembelajaran di lapangan.

Kedua, keterbatasan anggaran masih menjadi persoalan klasik yang memengaruhi keberlangsungan lembaga PAUD. Banyak lembaga yang kesulitan memberikan kesejahteraan layak bagi guru dan tenaga kependidikan, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi, tingginya tingkat turnover, dan berkurangnya kualitas layanan (Hutasuhut, 2025). Akibatnya, beberapa lembaga PAUD harus mencari sumber pendanaan tambahan dari masyarakat atau donatur agar tetap dapat beroperasi.

Ketiga, akses layanan PAUD di Indonesia masih belum merata. Data BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2023 sebagaimana dikemukakan oleh Air & Cita (2024) menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan dalam hal partisipasi PAUD. Di daerah perkotaan, layanan PAUD lebih mudah dijangkau, sedangkan di daerah pelosok, akses terhadap lembaga PAUD sangat terbatas. Selain itu, jenis layanan PAUD non-formal seperti Kelompok Bermain (KB) dan Tempat Penitipan Anak (TPA) masih kurang diminati, sehingga mempersempit pilihan layanan pendidikan bagi masyarakat.

Keempat, pelaksanaan program PAUD holistik-integratif, yang seharusnya mencakup pendidikan, kesehatan, gizi, dan perlindungan anak, masih menghadapi tantangan serius. Mahmudin dan Wiyani (2023) menekankan bahwa hambatan utama terletak pada kurangnya pemahaman pendidik mengenai konsep integrasi layanan,

minimnya tenaga profesional pendukung seperti ahli gizi, konselor, dan tenaga kesehatan, serta lemahnya koordinasi lintas sektor. Padahal, teori *Ecological System* dari Bronfenbrenner dalam Ibda (2022) menjelaskan bahwa perkembangan anak dipengaruhi oleh interaksi berbagai sistem lingkungan, mulai dari keluarga, sekolah, masyarakat, hingga kebijakan negara. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan PAUD holistik-integratif sangat memerlukan sinergi lintas sektor dan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan.

Melihat kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia pada PAUD memiliki urgensi yang tinggi. Penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada aspek kurikulum, sarana-prasarana, atau model pembelajaran, sementara aspek manajemen SDM sebagai faktor penentu kualitas PAUD relatif kurang mendapatkan perhatian. Inilah yang menjadi research gap dan urgensi penelitian ini, yakni untuk mengkaji konsep, tantangan, serta praktik terbaik manajemen SDM di lembaga PAUD. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan anak usia dini serta kontribusi praktis bagi peningkatan kualitas pengelolaan PAUD di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis merupakan pendekatan yang memadukan pengelolaan tenaga kerja dengan visi, misi, serta tujuan jangka panjang organisasi. Armstrong dalam Afriyani et al (2024) menjelaskan bahwa MSDM strategis tidak hanya berfokus pada kegiatan administratif seperti rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, tetapi lebih menekankan pada bagaimana sumber daya manusia dapat dirancang dan dikembangkan agar selaras dengan strategi organisasi dalam mencapai kinerja yang unggul. Dalam lembaga pendidikan, penerapan MSDM strategis berarti mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan, serta pembinaan karier, sehingga lembaga memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada peserta didik.

Kualitas pendidikan anak usia dini (PAUD) pada dasarnya mencerminkan sejauh mana lembaga mampu menyediakan stimulasi optimal bagi perkembangan anak. National Association for the Education of Young Children (NAEYC, 2021) menegaskan bahwa kualitas PAUD ditentukan oleh sejumlah aspek, antara lain ketersediaan pendidik yang kompeten, kurikulum yang sesuai dengan perkembangan anak, lingkungan belajar yang kondusif, keterlibatan orang tua, serta sistem manajemen yang efektif. Di Indonesia, standar mutu PAUD juga diatur melalui Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 yang menekankan pentingnya penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian bagi setiap pendidik. Hal ini menegaskan bahwa pendidik merupakan faktor sentral dalam menentukan mutu layanan PAUD, sehingga keberhasilan lembaga sangat bergantung pada sejauh mana sumber daya manusia yang ada dapat dikelola secara baik (Yanuarsari et al, 2025).

Keterkaitan antara MSDM strategis dan peningkatan kualitas PAUD dapat dipahami melalui sejumlah teori yang relevan. Human Capital Theory (Becker dalam Rafid, 2023) menekankan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik akan meningkatkan produktivitas organisasi, dalam hal ini lembaga PAUD. Resource-Based View (Barney dalam Mardatillah, 2024) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang unik, berkualitas, dan sulit ditiru dapat menjadi keunggulan kompetitif lembaga pendidikan. Selain itu, Performance Management Theory (Aguinis dalam Qomariyah et

al, 2025) memberikan landasan bahwa sistem penilaian kinerja yang tepat akan memastikan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan mengintegrasikan ketiga teori tersebut, dapat dipahami bahwa praktik MSDM strategis akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, termotivasi, dan profesional, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan.

Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat ditegaskan bahwa kualitas PAUD tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara strategis. SDM yang berkualitas menjadi modal utama bagi lembaga PAUD untuk mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, praktik manajemen yang mencakup rekrutmen yang selektif, pelatihan berkesinambungan, pengembangan karier yang terarah, serta penilaian kinerja yang objektif menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga PAUD dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dengan kata lain, semakin strategis pengelolaan sumber daya manusia, semakin besar pula peluang lembaga PAUD untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan generasi emas di masa depan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*) sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis secara komprehensif berbagai konsep, teori, tantangan, serta praktik manajemen sumber daya manusia dalam lembaga PAUD melalui data sekunder yang tersedia. Studi literatur dipandang tepat karena memungkinkan peneliti menelaah secara kritis beragam penelitian sebelumnya, sehingga dapat membangun pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

Sumber data penelitian berasal dari publikasi ilmiah primer maupun sekunder, termasuk jurnal akademik, artikel penelitian, buku, serta laporan resmi yang relevan dengan tema manajemen pendidikan dan PAUD. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan meninjau, mengkaji, dan menganalisis secara mendalam dokumen-dokumen tersebut. Proses pencarian sumber dilakukan secara sistematis melalui basis data akademik dan repositori jurnal yang kredibel, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Tahapan analisis meliputi identifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur, pengelompokan informasi sesuai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan tantangan yang dihadapi, sintesis temuan untuk membangun argumentasi yang koheren, serta penarikan kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian. Melalui langkah ini, diperoleh pemahaman yang utuh mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia strategis dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas PAUD.

Penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif sejalan dengan kecenderungan penelitian terdahulu yang banyak menekankan pada pemahaman fenomena ketimbang pengukuran kuantitatif. Namun demikian, hasil kajian ini juga mengindikasikan adanya celah penelitian di masa depan yang dapat diarahkan pada pengujian dampak kuantitatif dari praktik-praktik manajemen SDM tertentu serta hubungan kausalitasnya terhadap kualitas PAUD. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pembangunan basis pengetahuan konseptual sekaligus membuka peluang bagi pengembangan studi lanjutan dengan metode kuantitatif maupun mixed-methods.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga PAUD

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup karyawan, pegawai, manajer, maupun tenaga pendukung lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan dalam Ichsan et al, 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD), MSDM berorientasi pada pembangunan pendidikan dengan fokus dan keluaran yang berbeda dari sektor perusahaan atau pemerintahan. Kegiatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di PAUD meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja.

Urgensi MSDM di PAUD tidak dapat dipandang remeh karena sumber daya manusia merupakan komponen paling strategis dalam suatu institusi. Dengan SDM yang berkualitas, seluruh komponen lainnya dapat didayagunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pendidikan, pendidik berperan tidak hanya sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter melalui sikap, perilaku, dan keteladanan (Ansari dalam Nabila, 2025). Oleh sebab itu, manajemen pendidikan yang baik serta kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam mencetak tenaga pendidik yang berkualitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada mutu pembelajaran (Suharti, 2018).

Konsep pengembangan SDM yang meliputi peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sangat relevan dengan kompleksitas peran guru PAUD (Dini, 2022). Tugas guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan baru, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola emosi anak, mendampingi perkembangan, menangani permasalahan belajar, serta menjalin kemitraan dengan orang tua. Dengan demikian, program pengembangan SDM di PAUD tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis-pedagogis, melainkan juga harus mencakup aspek moral, konseptual, dan interpersonal. Kegagalan dalam memperhatikan dimensi ini akan menghambat kemampuan guru dalam menjalankan perannya secara optimal, meskipun mereka memiliki keterampilan pedagogis yang memadai.

Tantangan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia PAUD

Pengelolaan SDM di lembaga PAUD menghadapi berbagai tantangan yang saling terkait. Salah satu tantangan terbesar adalah keterbatasan jumlah pendidik yang memenuhi standar kualitas. Masalah kualitas dan kuantitas guru ini diperparah dengan kondisi anggaran yang terbatas, yang berdampak pada rendahnya gaji dan kurangnya fasilitas pendidikan (Mutingah & Wiyani, 2022). Keterbatasan anggaran menciptakan lingkaran masalah: kompensasi rendah menyebabkan sulitnya menarik dan mempertahankan guru berkualitas, sementara fasilitas yang kurang memadai mengurangi daya tarik profesi pendidik. Akibatnya, upaya manajemen seperti pelatihan dan motivasi tidak berjalan optimal karena kebutuhan dasar kesejahteraan belum terpenuhi.

Selain keterbatasan anggaran, tantangan lain adalah belum meratanya akses pendidikan anak usia dini. Pertumbuhan anak usia dini tidak diimbangi dengan pembangunan sarana PAUD, khususnya di daerah pelosok. Akibatnya, banyak anak tidak mendapatkan layanan PAUD yang memadai. Minimnya popularitas dan keberadaan lembaga seperti Kelompok Bermain (KB) dan Tempat Penitipan Anak (TPA) semakin mempersempit pilihan layanan pendidikan anak usia dini bagi masyarakat.

Di sisi lain, implementasi program PAUD Holistik-Integratif yang bertujuan menyediakan layanan terpadu dalam bidang pendidikan, kesehatan, gizi, dan

perlindungan anak (Dini, 2022), juga menghadapi hambatan. Minimnya sosialisasi membuat masyarakat dan pendidik belum sepenuhnya memahami tujuan program. Keterbatasan tenaga profesional pendukung, seperti konselor, ahli gizi, atau tenaga kesehatan, juga menjadi kendala. Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di PAUD belum sepenuhnya beradaptasi dengan visi pendidikan yang lebih luas, sehingga perlu diperluas cakupannya, mencakup pengembangan kompetensi lintas disiplin serta perekrutan atau kemitraan dengan tenaga profesional non-pedagogis.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di PAUD

Perencanaan dan pengembangan SDM menjadi langkah awal yang krusial dalam manajemen PAUD. Perencanaan ini mencakup upaya sistematis untuk mempersiapkan program pengembangan tenaga pendidik sesuai kebutuhan jangka panjang, tidak hanya untuk mengisi kekosongan tenaga, tetapi juga untuk membangun kapasitas secara berkelanjutan (Julianto et al, 2024). Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, maupun kemitraan dengan berbagai lembaga. Pendekatan strategis semacam ini penting agar guru siap menghadapi tantangan modern, termasuk integrasi teknologi digital dalam pembelajaran.

Rekrutmen dan seleksi pendidik di PAUD harus dilakukan secara ketat untuk memastikan kualitas tenaga pendidik (Ariwibowo et al., 2024). Proses ini mencakup analisis kebutuhan, seleksi administrasi, tes pengetahuan, wawancara, micro-teaching, dan psikotes. Seleksi yang komprehensif mencerminkan pentingnya peran guru PAUD yang membutuhkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional.

Pelatihan dan pengembangan profesional guru dilakukan secara berjenjang, baik melalui pelatihan dasar, lanjutan, maupun khusus (Eliza et al, 2022). Berbagai metode seperti pertukaran pengalaman, magang, kemitraan, hingga pembelajaran daring menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi guru (Widyanto et al, 2023). Hal ini menegaskan bahwa guru PAUD dituntut untuk senantiasa berkembang mengikuti dinamika zaman, termasuk peran baru di era digital (Sukirman & Ekantiningasih, 2023).

Penilaian kinerja guru merupakan instrumen penting untuk menjaga kualitas layanan PAUD. Evaluasi dilakukan tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga kemampuan guru dalam menstimulasi perkembangan anak, baik bahasa, kognitif, maupun sosial-emosional (Novela, 2023). Penilaian yang baik berfungsi sebagai mekanisme umpan balik yang dapat menjadi dasar pengembangan profesional berkelanjutan.

Kompensasi dan kesejahteraan juga memegang peran penting. Kompensasi yang adil dan proporsional, baik finansial maupun non-finansial, berpengaruh pada motivasi dan loyalitas guru. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berkorelasi positif dengan etos kerja (Brantasari & Hanita, 2020). Oleh karena itu, manajemen SDM harus memandang kesejahteraan secara holistik, tidak sebatas gaji, tetapi juga penghargaan, keamanan kerja, serta dukungan fasilitas.

Akhirnya, strategi motivasi dan retensi pendidik memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Hal ini dapat diwujudkan melalui orientasi yang baik, komunikasi terbuka, pemberian otonomi, serta pengakuan terhadap kinerja (Efendi & Sholeh, 2023). Lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta sistem penghargaan yang transparan menjadi faktor penting untuk mempertahankan pendidik PAUD berkualitas. Dengan demikian, manajemen SDM di PAUD tidak hanya bersifat administratif, melainkan menjadi instrumen strategis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional, berkelanjutan, dan bermutu tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis dalam konteks Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator perkembangan anak yang harus mampu mengintegrasikan aspek kognitif, sosial, emosional, moral, dan keterampilan hidup sejak usia dini. MSDM di PAUD mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dan motivasi, yang semuanya saling berkaitan dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang bermutu. Tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya kesejahteraan guru, kurangnya tenaga profesional pendukung, serta minimnya pemahaman terhadap konsep PAUD holistik-integratif, menunjukkan bahwa pengelolaan SDM belum berjalan optimal. Namun, jika dilakukan secara strategis dan berkelanjutan, pengelolaan SDM dapat memperkuat mutu pendidikan anak usia dini sekaligus menyiapkan generasi penerus yang unggul.

Saran untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang efektif di lembaga PAUD, diperlukan komitmen bersama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Pemerintah perlu memperkuat kebijakan terkait standar kompetensi guru PAUD, meningkatkan anggaran pendidikan, serta menyediakan pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan zaman, termasuk literasi digital. Lembaga PAUD diharapkan mampu menerapkan manajemen SDM secara profesional dengan memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik, mengembangkan sistem penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pendidik merasa dihargai dan termotivasi. Sementara itu, masyarakat, khususnya orang tua, perlu lebih berperan aktif mendukung penyelenggaraan PAUD melalui kolaborasi dan kemitraan yang sehat. Dengan sinergi ketiga pihak tersebut, manajemen SDM strategis dapat benar-benar menjadi instrumen dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Pendidikan Masyarakat Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga karya ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Air, D. S., & Cita, A. (2024). Tantangan dan Perkembangan PAUD di Indonesia. *Buletin APBN Vol. IX. Ed.*
- Aisah, D. S., Ulfah, U., Damayanti, W. K., & Barlian, U. C. (2021). Manajemen PAUD berdaya saing untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 385-397.
- Ariwibowo, A., Sholeh, M., Kristanto, A., Roesminingsih, E., & Hariyati, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Magetan. *Journal of Education Research*, 5(3), 2493-2499.
- Brantasari, M., & H Hanita. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga

- PAUD (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *Sistema: Jurnal Pendidikan*. <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/sjp/article/view/618>.
- Dini, J. P. A. U. (2022). Upaya pengembangan sdm guru paud berbasis kompetensi profesional. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6478-6491.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Eliza, D., Sardi, M., Amalia, W., & Karmila, D. (2022). Jenis-Jenis Pelatihan Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6836-6843.
- Gustiawan, D. (2024). *Manajemen Human Capital*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227-235.
- Ibda, H. (2022). Ekologi perkembangan anak, ekologi keluarga, ekologi sekolah dan pembelajaran. *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(2), 75-93.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Julianto, A., Kurniah, N., Kristiawan, M., Risdianto, E., & Siregar, N. S. (2024). Manajemen pendidikan anak usia dini: peluang dan tantangan masa depan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 12(4), 347-362.
- Kristina, M., & Sari, R. N. (2021). Pengaruh edukasi stimulasi terhadap perkembangan kognitif anak usia dini. *Journal Of Dehasen Educational Review*, 2(01), 1-5.
- Lahagu, S. E., Kustiawan, B., & Adhicandra, I. (2024). *Manajemen pendidikan: Teori & referensi komprehensif untuk pengembangan dan kemajuan pendidikan di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mahmudin, D. Z., & Wiyani, N. A. (2023). Kompleksitas Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam Perspektif Standar Nasional PAUD. *QUALITY*, 11(2), 195-212.
- Mardatillah, A. (2024). *Manajemen Strategis: Membangun Keunggulan Kompetitif di Era Digital*.
- Mutingah, S., & Wiyani, N. A. (2022). Kompleksitas Penyelenggaraan Akreditasi Berbasis Online Pada Lembaga PAUD. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, 4(2), 100-112.
- Nabila, A. F. (2025). Profesionalisme Guru Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Pada Siswa. *AL-Ikhtiar: Jurnal Studi Islam*, 2(3), 272-280.
- Nazidah, M. D. P. (2021). Problematika linieritas dan pemenuhan kualifikasi akademik guru dalam lembaga paud. *Jurnal obsesi: jurnal pendidikan anak usia dini*, 6(3), 2043-2051.
- Novela, G. T. (2023). Pengaruh kualifikasi dan kompetensi guru terhadap prestasi belajar anak usia dini di sekolah PAUD. *Thufuli: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 46-52.
- Qomariyah, E., Ramdan, D. S., Leilasariyanti, Y., Mardikawati, B., Heryyanoor, H., Supangat, S., ... & Annisa, N. N. (2025). *Manajemen Kinerja*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rafid, M. (2023). Relationship analysis and concept of human capital theory and education. *EDUCATUM: Scientific Journal of Education*, 1(1), 26-31.
- Rizqiyyatunnisa, R., & Mahdi, N. I. (2021). Penyelenggaraan PAUD Formal, Non Formal dan Informal Di KB TK IK Keluarga Ceria. *BUHUTS AL ATHFAL: Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, 1(1), 54-74.

- Sa'diyah, K., Nyiarci, L. L., Sa'diyah, A. F. K., Nyiarci, L. L., & Formen, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 2(1), 40-46.
- Silvia, S., Widiyanti, W., & Susanti, U. V. (2025). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam PAUD Berkualitas. *Edusiana: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 136-145.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman, D., & Ekantiningih, P. D. (2023). Pemetaan kompetensi dasar guru pendidikan anak usia dini non-formal. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 7(1), 37-48.
- Supiyardi, S., Andrivat, Z., Tjasmini, M., & Hasanah, A. (2024). Pendidikan Karakter: Membangun Fondasi Moral dan Etika Melalui Pendidikan Anak Usia Dini. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 6(2), 76-87.
- Susanti, U. V., Indriani, L. N. F. A., & Naimah, N. (2025). Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Masa Golden Age Melalui Manajemen PAUD Yang Efektif. *Edusiana: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 90-98.
- Widyanto, N., Suharman, S., & Sudadi, S. (2023). Supervisi Pendidikan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru SD Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(2), 137-148.
- Yanuarsari, R., Muchtar, H. S., & Muttaqi, N. I. N. (2025). Penerapan Artificial Intelligence dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini untuk Penguatan Karakter Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 10(2), 956-965.