



Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga PAUD

Aisyah Ajeng Jayanty ✉, Universitas PGRI Madiun

Alisa Alfina ✉, Universitas PGRI Madiun

Sofia Nur Affah, Universitas PGRI Madiun

✉ aisyahaj3110@gmail.com

✉ alisaalfina2017@unipma.co.id

Abstrak: PAUD berkualitas ditunjukkan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan perlu ditingkatkan kualitasnya untuk dapat menjaga mutu pendidikan. Peningkatan dilakukan dengan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia. Manajemen pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan pentingnya manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas di lembaga PAUD. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah guru dan kepala sekolah di dua lembaga PAUD. Sumber data sekunder adalah dokumen yang mendukung data penelitian. Penelitian ini dilakukan di dua lembaga PAUD, yaitu TK Desa Nglambangan 01 dan TK Desa Nglambangan 02. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat beberapa pendidik di lembaga PAUD sekitar yang belum dapat memenuhi kualifikasi dan kompetensi seorang pendidik. Guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan akan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar karena kurangnya ilmu dalam mengajar. Selain itu kompetensi pada guru juga harus dikembangkan guna meningkatkan kualitas para pendidik. Hal ini dikarenakan kualitas pendidikan guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi dan minimnya pelatihan-pelatihan yang diikuti guru untuk meningkatkan kompetensinya. Sehingga lembaga PAUD memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidik dan kualitas lembaga

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Lembaga PAUD



PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini atau disebut dengan PAUD adalah salah satu program pendidikan untuk anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang bertujuan untuk membantu tumbuh kembang anak dengan melalui pemberian rangsangan baik secara jasmani maupun rohani agar anak mempunyai kesempatan untuk memasuki pendidikan lebih lanjut. PAUD harus berkualitas untuk menjamin mutu pendidikan. PAUD yang berkualitas perlu sumber daya manusia yang berkualitas pula agar tujuan-tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sebuah lembaga tercapai secara maksimal.

Sumber daya manusia atau dapat disingkat menjadi SDM dalam lembaga PAUD adalah guru dan kepala sekolah. Guru PAUD merupakan SDM yang penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan pada lembaga PAUD. Sudah sepatutnya kualitas guru harus diperhatikan untuk meningkatkan sumber daya manusia di lembaga. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut, lembaga harus mempekerjakan manusia yang mampu yang dapat menghasilkan dengan maksimal (Hendrawijaya, 2020). Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia merupakan hal penting untuk diadakan (Arid & Pratama, 2019). Tidak adanya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan sulitnya sebuah organisasi mencapai tujuan, begitu pula di lembaga pendidikan (Akilah, 2018).

Manajemen sumber daya manusia bukan hanya mengharapkan mampu menjadikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas tetapi juga mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, dan melakukan evaluasi pada lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan (Amir, 2019). Karena pendidikan yang berkualitas berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas (Rifa'I, 2017).

Sa'diyah et al (2022) menyebutkan permasalahan pembelajaran muncul ketika guru tidak memiliki kualitas, kompetensi, fungsi, dan peran yang diperlukan, antara lain: 1) Guru terlihat sangat mendominasi ketika penyampaian informasi satu arah di kelas, yang menyebabkan anak terbiasa tidak aktif, 2) Guru memilih bahan ajar dengan menggunakan buku teks yang konvensional yang menyebabkan anak kurang mendapatkan pembelajaran yang rasional dan berpikir dalam pemecahan masalah untuk kehidupan sehari-hari. 3) Pemberian tugas yang membuat anak terpisah dan kurang berinteraksi dengan teman sebaya lainnya. Peran guru sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan anak. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru perlu mempersiapkan perencanaan yang maksimal. Guru harus memiliki inovasi dan kreativitas dalam merencanakan pembelajaran agar menjadi pembelajaran yang berkualitas dan optimal (Yulia et, al., 2019).

Berdasarkan observasi awal, guru di TK Desa Nglambangan kurang memiliki kreativitas dalam merencanakan kegiatan. Selama ini, guru menggunakan media, model, dan kegiatan yang bersifat monoton untuk anak dapat berkembang secara maksimal. Anak peserta didik kurang mendapatkan pembelajaran yang nyata dan kurang memiliki keterampilan untuk menumbuh kembangkan perkembangannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan pentingnya manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas di lembaga PAUD. Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan akan dapat menambah wawasan mengenai bagaimana mengelola salah satu sumber daya penting untuk sebuah lembaga pendidikan yaitu sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Metode ini menjelaskan secara rinci fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data. Penelitian dilakukan di dua lembaga PAUD yaitu TK Desa Nglambangan 01 dan TK Desa Nglambangan 02 yang berlokasi di Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Teknik pengumpulan data melalui macam teknik pengumpulan data teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan-kegiatan mengenai pengembangan SDM yang telah dilaksanakan oleh lembaga PAUD. Wawancara dilakukan dengan guru dan kepala sekolah guna mengetahui lebih dalam mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pada kegiatan pengembangan SDM di lembaga, serta kendala-kendala yang dihadapi oleh lembaga. Dokumentasi berupa foto-foto aktivitas pengimbasan pengembangan SDM, dokumentasi pelaksanaan pengembangan SDM, bukti keikutsertaan, serta dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini. Teknik analisis penelitian ini dilakukan mulai dari membaca, mempelajari, dan menelaah data dengan menggunakan langkah menurut Miles dan Huberman, antara lain: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informan yang menjadi sumber data pada penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah TK Desa Nglambangan 01 dan TK Desa Nglambangan 02.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Data Profil Sumber Daya Manusia

No.	Latar Belakang Pendidikan			Usia			
	SMA/ Sederajat	S1 PG PAUD/ Linier	S1 non- linier	<25 tahun	25-40 tahun	40-55 tahun	55- 65 tahun
1.	4	0	0	1	0	2	1
Jumlah		4			4		

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa di TK Desa Nglambangan terdapat masing-masing 1 guru dan 1 kepala sekolah. Adapun latar belakang pendidikan semua guru dan kepala sekolah adalah lulusan SMA/Sederajat. Dalam kegiatan belajar-mengajar, guru pada lembaga TK Desa Nglambangan menggunakan model pembelajaran klasikal. Di mana kegiatan mengajar yang dilakukan adalah dengan memberikan informasi, kegiatan, diskusi kepada anak secara bersama-sama. Pendidik di TK Desa Nglambangan masih belum menggunakan variasi model pembelajaran, terlihat kegiatan pembelajaran terbilang monoton. Anak peserta didik diberikan kegiatan menggunting, menempel, kolase, melipat, serta mengerjakan LKA. Peserta didik kurang belajar dengan benda-benda konkrit lainnya. Hal ini dapat terjadi karena guru tidak memiliki keterampilan mengajar yang beragam karena kurang mendapatkan pelatihan yang memadai.

Tabel 2. Data Keikutsertaan Pengembangan SDM

No.	Kegiatan	Keikutsertaan Sumber Daya Manusia		Jumlah
		Kepala Sekolah	Guru	
1.	Workshop Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM)	2	0	2
2.	Pelatihan teknik melukis dan mewarnai	1	1	2
3.	Workshop ice breaking	1	2	3

Berdasarkan Tabel 2. Program pengembangan guru yang ada pada lembaga TK antara lain adalah workshop Implementasi Kurikulum Merdeka yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, pelatihan teknik mewarnai dan melukis yang diselenggarakan oleh organisasi IGTKI Kecamatan, serta diklat dan workshop lain yang masih berhubungan dengan PAUD. Di lembaga TK Desa Nglambangan tidak terdapat program pengembangan guru secara mandiri, dikarenakan kurang adanya bantuan biaya dan kurangnya informasi dalam program-program pengembangan SDM. Selama ini pengembangan guru pada lembaga TK Desa Nglambangan bergantung pada diknas. Program pengembangan SDM yang diadakan atau diinformasikan oleh Diknas, kurang lebih 1 kali dalam 1 tahun ajaran. Program-program pengembangan tersebut pasti dan tidak jauh membahas mengenai pembelajaran untuk pendidikan anak usia dini. Seperti, pengembangan kurikulum, yang membahas perencanaan pembelajaran, model pembelajaran, dan asesmen pembelajaran. Lembaga atau pengelola pada TK Desa Nglambangan kurang memberikan program pengembangan kepada guru-gurunya. Alasan tidak adanya program pengembangan SDM tersebut, dikarenakan tidak mampunya dalam biaya, kurangnya dukungan dari pihak sekolah dikarenakan minimnya informasi, kegiatan-kegiatan yang menghambat atau berbenturan pada jadwal mengajar guru dikarenakan minimnya jumlah guru, adanya tanggung jawab keluarga sehingga tidak dapat meninggalkan waktu, kurangnya informasi pihak sekolah dalam mencari program-program pengembangan, serta kurangnya minat para pendidik untuk mengikuti kegiatan pengembangan guru.

Manajemen pengembangan SDM di lembaga TK Desa Nglambangan dilakukan secara sederhana. Adapun manajemen tersebut dengan merencanakan siapa yang akan mengikuti kegiatan pengembangan sesuai arahan dari dinas, mengatur waktu agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran di kelas, penyesuaian biaya atau dana yang akan dikeluarkan lembaga, serta diskusi dan evaluasi hasil kegiatan pengembangan SDM.

PEMBAHASAN

PAUD yang berkualitas menyediakan tempat agar anak dapat berkembang secara utuh. Adapun dalam kedua proses kualitas tersebut dilakukan oleh guru dan kepala PAUD. Dengan demikian, kualitas layanan PAUD lebih penting daripada kelengkapan fasilitas dan sarana prasarana (Komalasari, 2022). Dokumen Peta Jalan PAUD Berkualitas Tahun 2020 s.d 2035 mendefinisikan dalam model PAUD yang berkualitas, memiliki satu fondasi dan empat layanan. Fonasi dan dan layanan tersebut adalah sumber daya yang berkualitas. Sulit bagi siswa untuk dilayani dengan baik jika tidak ada guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, penyelenggara layanan harus memastikan bahwa guru dan staff memiliki

kompetensi yang diperlukan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang dimaksudkan adalah guru PAUD dan kepala PAUD yang ada dalam satuan pendidikan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Semua sumber daya pendidikan dan kependidikan dikelola oleh sumber daya manusia dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu, lembaga PAUD harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat mencapai keberhasilan atau tujuan yang maksimal (Utami, 2018). Oleh karena itu, lembaga PAUD memiliki wewenang dan kebijakan yang terkait dengan pengembangan mutu di lembaga. Pengembangan mutu memerlukan manajemen yang efektif yaitu dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Wiyani (2020) manajemen SDM PAUD didefinisikan sebagai usaha untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan menilai SDM PAUD hingga mampu memberikan partisipasinya bagi pengembangan lembaga PAUD untuk mencapai tujuan PAUD. Manajemen SDM PAUD memiliki tujuan untuk mendayagunakan para guru dan staff lembaga PAUD guna mencapai hasil yang baik bagi penyelenggaraan layanan PAUD.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 58 Tahun 2009, Standar Pendidikan Anak Usia Dini memerlukan pendidik yang memiliki empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kesempatan untuk belajar dan membantu guru berkembang dalam jangka panjang dikenal sebagai pengembangan guru. Perencanaan pengembangan SDM di TK Desa Nglambangan adalah upaya sekolah untuk membuat keputusan tentang program pengembangan pendidik. Leonard Nadler berpendapat bahwa pengembangan SDM dilakukan secara bertahap dan bertujuan untuk mengubah sikap pendidik untuk melakukan berbagai kegiatan di lembaga (Purnama & Ikatrinasari, 2018). Untuk meningkatkan sumber daya manusianya, TK Desa Nglambangan menggunakan strategi pengembangan secara sederhana. Manajemen pengembangan guru di TK Desa Nglambangan dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota sekolah baik guru dan kepala sekolah dengan bentuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan kegiatan pengambilan keputusan termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan (Usman, 2013). perencanaan merupakan proses yang digunakan untuk pemilihan tujuan serta menentukan pencapaian. Perencanaan dilakukan pada awal sebelum kegiatan pelaksanaan dimulai. Dari perencanaan, memungkinkan organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Handoko, 2012).

Perencanaan yang terjadi pada lembaga TK Desa Nglambangan, bersifat sederhana. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala sekolah, perencanaan hanya dilakukan ketika pengelola menerima informasi mengenai kegiatan-kegiatan untuk pengembangan SDM, selanjutnya dirapatkan oleh pendidik kapan terlaksananya kegiatan dan siapa yang berangkat untuk mengikuti pengembangan SDM.

Dalam perencanaan, aktivitas atau kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai hasil yang telah ditentukan dan yang diinginkan (Wicaksana & Rachman, 2018). Pengembangan SDM di TK Desa Nglambangan mengikuti kegiatan pengembangan pelatihan dan workshop dengan disesuaikan oleh kebutuhan para guru, agar para guru mampu meningkatkan keterampilannya untuk kegiatan pembelajaran.

Hal tersebut dapat terlihat ketika guru menggunakan hasil pelatihan ice breaking untuk diimplementasikan kepada peserta didik.

Perencanaan diperlukan pada proses pengembangan SDM agar pelaksanaan pengembangan SDM guru dapat berjalan dengan sesuai apa yang direncanakan, dirumuskan, dan ditujukan. Siswanto (2007), menyatakan bahwa perencanaan merupakan kegiatan penyatuan atau penggabungan hingga menjadi kesatuan yang utuh dalam usaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya perencanaan di TK Desa Nglambangan dapat akan memudahkan SDM dalam melaksanakan kegiatan pengembangan.

Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan proses pengelompokkan kegiatan untuk mencapai tujuan dengan mempersatukan sumber daya manusia yang teratur hingga dapat melaksanakan kegiatan yang mencapai tujuan lembaga. Pembagian tugas pada lembaga TK Desa Nglambangan dilakukan dengan secara terbatas, dikarenakan minimnya pendidik. Sehingga, tugas antara pendidik satu dan pendidik lainnya memiliki beberapa tugas untuk dilaksanakan secara bersama. Pengelola melakukan pengorganisasian kepada pendidik dengan menunjuk untuk melaksanakan tugasnya dalam mengembangkan kualitas diri. Kegiatan-kegiatan untuk pengembangan SDM dipilih sesuai dengan informasi yang didapat, dan menginformasikan kepada pendidiknya.

Actuating (Penggerakan)

Penggerakan dilakukan untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok untuk pendidik berusaha mencapai tujuan-tujuan lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelola senantiasa mendukung para pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan pengembangan SDM. Pada lembaga TK Desa Nglambangan, pengelola sudah dapat menggerakkan pendidiknya untuk melakukan kegiatan pengembangan SDM. Dengan mengikutsertakan pendidiknya pada kegiatan workshop, pelatihan, seminar, diklat, dan semacamnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pada pemenuhan kualifikasi pendidik, pengelola dan pendidik kurang memiliki minat untuk melanjutkan pendidikan yang linier untuk pendidikan anak usia dini.

Controlling (Pengawasan)

Pengawasan dilakukan oleh pimpinan baik pengelola maupun kepala sekolah dengan melakukan kegiatan mencocokkan kegiatan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan dari lembaga. Pimpinan melakukan pengawasan dengan melaksanakan pengecekan kepada pendidik, mengkomunikasikan kepada pendidik atau evaluasi mengenai kegiatan pengembangan SDM untuk diimbaskan pada kehidupan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan oleh kepala sekolah minimal 3 bulan sekali dengan evaluasi atau penilaian kinerja guru. Dengan menilai perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan penilaian peserta didik oleh guru. Dengan evaluasi tersebut, kepala sekolah mengharapkan pendidik menyampaikan pendapat dan kendala yang dihadapi selama mengajar. Sehingga pendapat dan kendala tersebut menjadi masukan dan akan dicari jalan keluarnya.

Dalam mengembangkan SDM yang lebih baik, TK Desa Nglambangan secara khusus selalu mengikuti atau melaksanakan kegiatan untuk pengembangan SDM pendidikannya minimal satu tahun sekali. Contoh pengembangan SDM yang sudah dilaksanakan di TK Desa Nglambangan di dua tahun terakhir yaitu kegiatan workshop Implementasi Kurikulum Merdeka, workshop teknik melukis dan mewarnai, workshop ice breaker. Selain itu, TK Desa Nglambangan juga melakukan kegiatan studi banding pada lembaga-lembaga terdekat untuk melihat proses belajar mengajar lembaga lain. Upaya pengelola TK Desa Nglambangan dalam peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan dan workshop sudah terhitung konkret dan masih perlu dilakukan pengembangan yang lebih baik. Yang selanjutnya, perlu realisasi nyata terhadap pengimbasan dari pendidik untuk anak.

Pada pengembangan SDM untuk pendidikan formal atau kuliah yang linier, TK Desa Nglambangan hanya dapat memberikan dukungan atau dorongan berupa motivasi untuk para pendidik melanjutkan pendidikannya pada jenjang perguruan tinggi. TK Desa Nglambangan memberikan kesempatan para pendidikannya untuk menempuh pendidikan kuliah dengan biaya pribadi tanpa bantuan lembaga. Lembaga membantu memberikan fasilitas ketika guru memiliki tugas untuk dilakukan di lembaga.

Dengan kurangnya pemenuhan kualifikasi dan kurangnya pengetahuan kompetensi sebagai pendidik, maka akan menjadikan lembaga yang tidak berkualitas. Sehingga, langkah yang harus dilakukan oleh lembaga sebagai fasilitator adalah melakukan manajemen pada pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi lembaga akan lebih menjaga dan meningkatkan kualitas SDM dan kualitas lembaga pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas, disimpulkan bahwa TK Desa Nglambangan belum secara maksimal melakukan manajemen pengembangan SDM. Hal ini dikarenakan kompetensi guru kurang dalam mendapatkan pelatihan mengenai pengembangan SDM. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, sumber informasi, dan bahan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai pengembangan sumber daya manusia di lembaga PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Tri Utami. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ra (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta “Human Resource Management In RA (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta.”*
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Amaliyah, T. (2014). *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalm Meningkatkan Kualitas Bimbingan pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Arofaj Kaliwungu Kendal tahun 2013-2014.* (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3558>
- Amir, A. (2019). Membangun Budaya Mutu Pada Lembaga Pendidikan Islam Menuju Madrasah Unggul. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 1–12.

- Arif, D., & Pratama, N. (2019). Tantangan Karakter Di Era Revolusi Industri dalam Membentuk Kepribadian Muslim. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 198–226.
- Damayanthi, A. A., Hendrawijaya, A. T., & Sintiawati, N. (2022). Potret Permasalahan Sumber Daya Manusia di KB/ TK Puspa Melati, Kaliwates, Jember. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2), 192-204.
- Komalasari. (2022). *Paud Berkualitas: Gerakan Menjamin Mutu PAUD*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 33-34.
- Purnama, G. N. T., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Terkait Keselamatan Kerja. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 39– 48.
- Rifa'i, M. (2017). Kebijakan Pendidikan Islam dalam Era Otonomi Daerah. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 99–114.
- Sa'diyah, K., Niyarci, Latiana, L., & Formen, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 2 (1), 40-46.
- Wiyani, N. A. (2020). *Dasar-dasar Manajemen PAUD*. Yogyakarta: Arruz Media.