

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA RAUDHATUL ATHFAL DI KUTAI BARAT

Achmad Syofian^{1*}, Mukhamad Ilyasin², Suratman Suratman³, Mohammad Salehudin⁴

¹ UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda dan Kantor Kementerian Agama Kutai Barat, Indonesia

^{2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia.

E-mail: moh.salehudin@uinsi.ac.id

Abstract: The aim of this research is to describe the management of Human Resources and to describe the efforts made to improve the Quality of Education as well as to determine the obstacles and supporting factors in the management of Human Resources in Improving the Quality of Education at the Raudhatul Athfal institution in West Kutai. This type of research is descriptive qualitative, multi-site research on three Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, and RA al-Amanah in West Kutai. Data collection techniques use observation, interviews and documentation, as the informant is the head RA, teachers and the community. Data was analyzed using the Miles Huberman model with data collection, condensation, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that human resource management is running well in accordance with human resource management, including planning, organizing, implementation and evaluation, which is carried out well even though it is simple and meets the needs of the foundation and RA. Meanwhile, the efforts made to improve Human Resources and the Quality of Education at the Raudhatul Athfal institution in West Kutai include attention to communication, collaboration and cooperation, paying attention to the quality of RA even though there are very few teachers or human resources, still including teacher training and training to suit their expertise. Kindergarten/ RA. Obstacle factors include very minimal funding or finances, limited facilities and infrastructure, minimal and poor play equipment in the yard, and teachers' educational backgrounds vary. Supporting factors include financial assistance from the government, such as from the Ministry of Religion, Regional and District Governments, the concern and enthusiasm of RA managers, both teachers and RA heads, for the running of RA in accordance with the vision and mission prepared.

Keywords: Human Resource Management, Raudatul Athfal.

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini untuk menggambarkan pengelolaan Sumber Daya Manusia dan untuk menggambarkan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan serta untuk mengetahui faktor-faktor hambatan dan pendukung dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada lembaga Raudhatul Athfal di Kutai Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian multi situs pada tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah di Kutai Barat, Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, Wawancara dan dokumentasi, sebagai informan adalah kepala RA, guru dan masyarakat. Data dianalisis menggunakan model Miles Huberman dengan pengumpulan data, kondensasi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menemukan adanya manajemen sumber daya manusia yang berjalan dengan baik sesuai dengan pengelolaan sumberdaya manusia, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi dilaksanakan dengan baik walaupun sederhana dan sesuai kebutuhan yayasan dan RA. Sedangkan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan pada lembaga Raudhatul Athfal di Kutai Barat yaitu adanya perhatian

pada komunikasi, kolaborasi dan Kerjasama, memperhatikan mutu RA walaupun sangat minim guru atau SDM, masih mengikutkan pada pelatihan dan diklat guru agar sesuai dengan keahlian TK/ RA. Faktor-faktor hambatan yaitu kendala adalah dari pembiayaan atau keuangan yang sangat minim, fasilitas sarana dan prasarana terbatas, alat bermain di halaman minim dan kurang baik, terdapat latar belakang pendidikan guru yang beragam. Faktor pendukung adanya bantuan dana dari pihak pemerintah seperti dari Kemenag, Pemda dan Kecamatan, adanya kepedulian dan semangat pengelola RA baik guru maupun kepala RA terhadap berjalannya RA sesuai visi dan misi yang disusun.

Kata kunci: Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Raudhatul Athfal.

Copyright (c) 2024 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan sebagai bentuk sebuah tujuan dan pelaksanaan pendidikan, mutu sebuah lembaga pendidikan selain sebagai upaya juga merupakan tantangan dan kendala dalam mewujudkannya. Untuk mencapainya maka memerlukan peran manajemen pendidikan yang memperhatikan semua aspek dan komponen, mutu memiliki standar yang harus dicapainya, mutu dengan kualitas manajemen yang baik dan tepat akan mendongkrak sebuah lembaga pendidikan bermutu (Zahroh, 2014).

Permasalahan dalam mencapai mutu pendidikan diantaranya adalah tidak maksimalnya strategi peningkatan mutu pendidikan (Saifulloh et al., 2012), juga kepemimpinan kepala sekolah sebagai sosok pemimpin lembaga yang dapat mengantarkan sekolah menjadi sekolah yang bermutu, atau sekolah berkualitas (Ekosiswoyo, 2007) termasuk permasalahan akreditasi sekolah dan peran guru-guru sebagai tenaga pendidik yang menjalankan proses pembelajaran di sekolah (Awaludin, 2017).

Permasalahan tenaga pendidik atau guru dalam mencapai mutu pendidikan, terletak pada peran pemerintah mempersiapkan guru yang berkualitas pula, jika pendidik tidak berkualitas maka Lembaga dan sekolah juga akan memiliki dampak pada mutu sekolahnya (Alifah, 2021).

Keberadaan sebuah lembaga tempat pendidikan bagi masyarakat merupakan sebuah kesadaran bersama akan pentingnya pendidikan, di semua wilayah dan tempat di negara Indonesia ini semua orang mendapatkan kesempatan yang sama dalam mendapatkan kesempatan pendidikan untuk masa depan yang lebih baik. Menciptakan sumber daya manusia yang memiliki semangat belajar sepanjang hayat, belajar untuk

memajukan bangsa dan negara serta mampu mengisi Pembangunan bangsa (Darman, 2017).

Melalui pendidikan akan membentuk kepribadian dan kemampuan manusia baik melalui Pendidikan formal, informal maupun non formal, sebagaimana pendapat Hadari Nawawi (1997) dalam Administrasi Pendidikan mengatakan bahwa kegiatan pendidikan merupakan suatu aktivitas manusia yang telah berlangsung lama dalam suatu kondisi sosial masyarakat sejak terbentuknya suatu komunitas masyarakat, upaya untuk perbaikan taraf hidup, pentingnya pendidikan dalam menghadapi kehidupan yang semakin berkembang.

Proses dalam pendidikan, merupakan suatu proses yang dijalankan dalam rangka untuk mentransformasikan pengetahuan, gagasan, norma, ide hukum dan nilai-nilai kepada orang lain baik secara struktur formal, informal maupun non formal dalam sistem pendidikan nasional. Dalam prosesnya keberhasilan pendidikan dalam melaksanakan fungsinya banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya yang paling utama adalah factor SDM, terdapat peran pemimpin sekolah untuk menjalankan proses Pendidikan dengan baik dan sesuai tujuan pendidikan (Mariana, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) pada intinya identik dengan peningkatan kualitas dan produktivitas. Oleh karena itu untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Hal ini hanya dapat dicapai melalui sistem pengembangan dan pelatihan. Oleh sebab itu, maka untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan formal yang notabenehnya berstatus swasta dan berada dibawah naungan lembaga yayasan, bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilakukan.

Apalagi pendidikan merupakan sarana dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan proses dan waktu yang cukup lama. Karena dalam mengelola lembaga pendidikan diperlukan sebuah komitmen dan dukungan semua komponen warga pendidikan untuk mampu bersama-sama bergerak dan bersinergi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan dapat tetap eksis ditengah-tengah persaingan untuk menjadi terdepan dan harapan masyarakat dimasa depan.

Sebuah organisasi kompetitif tentu membutuhkan tersedianya SDM yang mempunyai potensi dan *skill* yang unggul dalam menghadapi tantangan global yang

makin maju saat ini. Oleh karena itu, sistem pengelolaan SDM dengan berstandar kompetensi dari awal rekrutmen merupakan hal penting dilakukan karena melalui sistem rekrutmen yang memiliki standarisasi akan mampu menghantarkan organisasi agar tetap eksis ditengah persaingan yang kompetitif di era kemajuan informasi dan teknologi sekarang ini (Sedarmayanti, 2019).

Pandangan dari tokoh seperti Daft mengatakan “*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner trough planning organizing leading and controlling organizational resources*”, Maksudnya adalah “bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi” (Mesiono, 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dibidang pendidikan merupakan kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga pendidikan dan kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai tupoksinya masing-masing, dan kemampuan menjalankan fungsi-fungsi tersebut sangat ditentukan pula oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dalam lembaga organisasi pendidikan.

Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup unsur perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian, dan penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi. Karena salah satu tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan efektivitas dalam organisasi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas atau bermutu (Nur, 2018).

Penelitian ini untuk menggambarkan dengan merujuk pada teori fungsi manajemen organisasi yang dikemukakan oleh George R. Terry dengan konsep POAC (*planning, organizing, actuating dan controlling*), dengan judul penelitian Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, dengan tujuan dalam penelitian ini untuk menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia dan untuk menggambarkan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta untuk mengetahui faktor-faktor hambatan dan pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga Raudhatul Athfal di Kutai Barat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian multi situs pada tiga Raudhatul Athfal (RA) Al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah di Kutai Barat. Studi multi situs menurut pendapat Burhan Bungin (2001) Rancangan penelitian studi multi situs adalah suatu rancangan penelitian kualitatif yang melibatkan beberapa situs dan subjek penelitian. Subjek-subjek penelitian tersebut diasumsikan mempunyai karakteristik yang sama. Sebagaimana pendapat Bogdan dan Biklen, studi multisitus merupakan salah satu bentuk penelitian kualitatif yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori yang diangkat dari latar penelitian yang serupa sehingga dapat menghasilkan teori yang dapat ditransfer ke situasi yang lebih luas dan lebih umum cakupannya (Sugiono, 2010).

Dari tiga lembaga Raudhatul Athfal maka ada beberapa alasan pertimbangan peneliti dalam penerapannya: RA Al Bayan, berada dalam wilayah kecamatan Melak dengan mayoritas penduduk muslim, dibawah naungan organisasi Hidayatullah dan terpusat dalam satu lingkungan pondok pesantren Hidayatullah. Namun para peserta didiknya bukan semata-mata warga hidayatullah. RA Al Amanah, secara umum berada di pusat pemerintah kabupaten Kutai Barat, dengan kependudukan didominasi warga masyarakat asli dayak dan non muslim. Namun secara khusus berlokasi di kawasan penduduk suku Jawa yang merupakan penduduk transmigrasi yang sudah puluhan tahun menetap dan melahirkan beberapa regenerasi, dan berada dibawah naungan yayasan masyarakat yakni Yayasan Al Amanah. RA Ni'matul Ulum, berlokasi di kecamatan Muara Lawa yang notabenehnya mayoritas berpenduduk warga masyarakat asli dayak dengan agama non muslim, kemudian berada dibawah naungan yayasan masyarakat yakni yayasan Ni'matul Ulum.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi (Rukajat, 2018), sebagai informan adalah kepala RA, guru dan masyarakat. Data dianalisis menggunakan model Miles Huberman (2014) dengan pengumpulan data, kondensasi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menemukan beberapa jawaban informan untuk menggali berbagai hal yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan

mutu pendidikan Raudhatul Athfal (RA) di Kutai Barat. Beberapa data hasil wawancara dengan guru atau tenaga pendidik yang ada di Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Baik kami sebagai guru merasakan pernah dilaksanakan adanya seleksi seperti seleksi mengaji dan juga seleksi tentang wawancara menanyakan tentang latar belakang pendidikan kami sebagai calon dari tenaga yang akan mengikuti penerimaan atau rekrutmen di era ini. (Kepala RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

“Ya kami memang memiliki keinginan untuk mengabdikan atau menjadi tenaga sumber daya manusia yang ada di lembaga ini tentu tidak sempurna maka kami terus ingin untuk mendapatkan pelatihan atau pun penambahan pengetahuan tentang mengajar di Raudhatul Athfal atau di TK ini sehingga nanti akan lebih baik lagi. (Kepala RA Ni'matul Ulum, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Waktu tenaga SDM Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah, yang direkrut dan melaksanakan pekerjaan di awal-awal tahun pekerjaannya, ditetapkan sebagai berikut:

“Kemudian setelah diterima biasanya sumber daya manusia yang kami terima itu ada masa percobaan kerja selama 3 bulan penyesuaian dan akan melihat kemampuan dan kompetensi jika memungkinkan dan telah melaksanakan dengan baik maka setelah itu baru diangkat atau di SK surat tugas surat keputusan oleh kepala madrasah atau kepala Raudhatul Athfal kami ya kemudian setelah mengabdikan selama 2 tahun baru diangkat oleh yayasan sebagai guru tetap Yayasan. (Kepala RA Ni'matul Ulum, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

“Kemudian adakah masa pembekalan dalam rekrutmen SDM yang dilakukan oleh yayasan Raudhatul Athfal Al-Amanah barong tongkok ini pertama biasanya menjadi guru pendamping 1 bulan kemudian jika dianggap mampu baru dijadikan guru kelas diangkat dan di SKK langsung oleh yayasan jika sampai masa 3 bulan masih belum bisa melaksanakan dengan baik dalam mengajar maka tahun ajaran berikutnya tetap menjadi guru bantu atau guru pendamping. (Kepala RA Al Amanah, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Kesimpulan dari temuan tentang perencanaan dalam SDM Raudhatul Athfal (RA), 1. Dilaksanakannya rapat penyusunan perencanaan walaupun tidak terjadwal

dengan baik, rapat dihadiri oleh Yayasan, kepala RA dan guru-guru; 2. Terdapat rekrutmen SDM pada Raudhatul Athfal (RA) melalui rekrutmen sederhana melalui jamaah dan warga masyarakat sekitar RA; 3. Tes dilaksanakan oleh Yayasan dan Kepala RA; 4. Materi tes utamanya kemampuan membaca Al-Qur'an dan pengetahuan tentang pengajaran RA; 5. Dilaksanakan masa uji coba SDM yang diterima sebagai guru RA.

Adapun langkah pada tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah, melalui Lembaga pelatihan yang dapat diikuti oleh SDM guru di RA tersebut, hasil wawancara adalah sebagai berikut:

“Apa ada langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kompetensi SDM maka diikuti pelatihan di tingkat desa dilaksanakan lembaga BPTKI atau HIMPAUDI pada kecamatan dan kabupaten. (Guru RA Al Amanah, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

“Kami dari RA ini sebenarnya mau saja mengikuti guru pada pelatihan guru, tapi sangat minim adanya pelatihan yang kami ketahui atau meminta kami ikut, jadi kami juga tidak berani ikut. Kalau mengikuti harus biaya terbatas, kami tidak banyak punya dana untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengajaran PAUD itu gambarannya. (Kepala RA Al Amanah, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Kesimpulan dari temuan tentang pengorganisasian dalam pengelolaan SDM Raudhatul Athfal (RA) adalah 1. Ruang belajar hanya 3 lokal belajar dan termasuk ruang kepala Raudhatul Athfal (RA) dan guru, 2. Memiliki guru 4 orang termasuk kepala Raudhatul Athfal (RA), 3. Latar belakang Pendidikan hanya kepala Raudhatul Athfal (RA) yang sesuai dengan Pendidikan PAUD. 4. SDM guru diarahkan melihat media social YouTube.

Temuan pada tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah:

“Raudhatul Athfal (RA) al-bayan kecamatan melak dilakukan dengan melakukan family gathering dilakukan pula dalam rangka membangun kebersamaan dengan seluruh komponen guru pendidik dan kepengurusan yayasan termasuk lembaga-lembaga di bawah Hidayatullah seperti LPIH musibah dan juga guru SD dan SMP Hidayatullah yang ada di lingkungan kabupaten Kutai Barat. (Kepala RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Sedangkan upaya lembaga dan mengoptimalkan potensi SDM pencapaian tujuan dan peningkatan mutu Pendidikan di tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah:

“Untuk menjawab hal ini karena Raudhatul Athfal ini guru-gurunya hanya ada 4 dan termasuk kepala Raudhatul Athfal (RA), maka supaya organisasi tetap berjalan di berikanlah tambahan tugas lain seperti tugas mengajar dan juga administrasi merangkap operator ada juga yang merangkap sebagai pengajar sentra dan kegiatan program lembaga yang sudah terprogram. (Guru RA Al Amanah, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Kesimpulan dari temuan tentang penggerakan/ pelaksanaan dalam pengelolaan SDM Raudhatul Athfal (RA) adalah: 1. Pelaksanaan pengelolaan SDM Raudhatul Athfal (RA) sangat terbatas, karena SDM yang minim jumlahnya; 2. Pelaksanaan pengelolaan SDM mengikuti visi dan misi serta tujuan Raudhatul Athfal (RA); 3. Raudhatul Athfal (RA) melaksanakan pelatihan dan Kerjasama dengan pihak Yayasan atau Lembaga pengasuh seperti Hidayatullah tingkat lokal sampai Provinsi dan Nasional; 4. Terjalannya komunikasi dan Kerjasama dengan baik kepada pihak Yayasan maupun pemerintah.

Kemudian strategi tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah, apakah yang dilakukan oleh lembaga jika pernah melakukan pelatihan mungkin ada kegiatan lainnya dalam rangka meningkatkan pengetahuan atau meningkatkan kemampuan SDM dalam kemampuan pendidikan dan pengajaran.

“Untuk kegiatan ini ada beberapa kegiatan diklat dasar tapi pesertanya terbatas jadi tidak bisa semuanya diikutsertakan tujuannya untuk membekali keilmuannya di bidang PAUD terutama yang tidak linier pendidikannya atau hanya SMA sederajat atau dari pondok maka ada dilaksanakan di kelas dasar dan memberi pembekalan tentang pendidikan PAUD. (Kepala RA Al Amanah, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Sedangkan dukungan pemerintah dan masyarakat terhadap pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

“Lembaga Raudhatul Athfal Al-Bayan dilaksanakan selama ini dukungan pemerintah berasal dari Kemenag atau kementerian agama berupa BOP Raudhatul Athfal sedangkan dari pemerintah daerah sejak 2 tahun terakhir tidak ada lagi

alasanya karena Raudhatul Athfal itu di bawah kementerian agama RI. (Kepala RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Kesimpulan dari temuan tentang pengawasan / evaluasi dalam pengelolaan SDM tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah adalah 1. Tidak adanya hukuman berat pada kedisiplinan, diselesaikan secara kekeluargaan, walaupun ada sanksi seperti SK tidak diperpanjang; 2. Adanya diklat dasar tentang PAUD; 3. Adanya rapat dalam tiga bulan tapi tidak rutin untuk evaluasi; 4. Ada bantuan BOP tapi kemudian tidak ada lagi didapatkan karena RA di bawah kemenag.

Bagaimana peningkatan mutu Raudhatul Athfal (RA), dalam sebuah aktivitas kompetensi SDM yang dimiliki tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah:

“Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM lembaga kami mendapat dukungan pihak, selama ini dukungan diberikan berupa uang transportasi dan uang saku saja kepada tenaga yang ada di Raudhatul Athfal al-bayan kecamatan melak. Sedangkan keadaan pada mutu di Raudhatul Athfal (RA) al-bayan apakah terdapat kebijakan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait dengan kedisiplinan guru dan anak-anak. (Kepala RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Peningkatan mutu pada SDM guru yang tidak sesuai dengan jurusan PAUD atau dari Pendidikan SMA sederajat sebagai guru, mutu guru dengan mengikuti pelatihan atau sesuai arahan dari Yayasan kepada kepala tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah, sebagai berikut:

“Kami mengikutkan guru pada kegiatan halaqah adab untuk lingkungan internal Raudhatul Athfal al-bayan sendiri yang dilaksanakan seminggu sekali setiap hari Jumat dengan mengambil rujukan buku yang berjudul Rasulullah sang Guru, konteksnya membaca memahami dan mengamalkan yang kelima melakukan adanya evaluasi mingguan dilakukan setiap hari Sabtu untuk mendiskusikan kegiatan-kegiatan yang sifatnya kurang dan dalam pendidikan belajar mengajar. (Yayasan RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Kesimpulan dari temuan tentang upaya pada peningkatan mutu Pendidikan pada Raudhatul Athfal (RA) pada tiga Lembaga RA adalah: 1. Melakukan integrasi kurikulum; 2. Guru membuat perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum PAUD/ RA;

3. Program kegiatan Raudhatul Athfal (RA) disusun dengan baik, ditambah hafalan surah-surah dan doa-doa; 4. Evaluasi mingguan tentang pembelajaran untuk mengecek hasil belajar dengan rapat dan diskusi; 5. Komunikasi, dedikasi dan semangat membangun RA.

Apa saja faktor yang mempengaruhi proses pengelolaan SDM tiga Raudhatul Athfal (RA) al-Bayan, RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah, dalam meningkatkan mutu pendidikan di Raudhatul Athfal.

“Kami dari RA Ni'matul Ulum mendapati adanya dari pembiayaan atau keuangan yang sangat minim, serta adanya fasilitas sarana dan prasarana terbatas. (Yayasan RA Ni'matul Ulum, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

“Termasuk RA al-Bayan, kami menemukan kendala dalam keuangan dan dana dalam mengelola RA termasuk pula dalam pengelolaan SDM al-Bayan ini, sangat terbatas sekali, dan kami mengharapkan dukungan pihak penyumbang pada RA untuk menjadikan RA lebih baik. (RA Al Bayan, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Hasil wawancara pada dua RA Ni'matul Ulum, dan RA al-Amanah juga menemukan adanya kendala, adalah sebagai berikut:

“Terdapatnya alat bermain di halaman minim dan kurang baik, yang membuat anak kami kurang bermain dengan peralatan yang sesuai dengan bahan-bahan TK/RA. Adanya latar belakang pendidikan guru yang beragam sehingga menyulitkan dalam membagi tugas yang tepat sesuai dengan jenjang PAUD, serta jumlah guru juga terbatas atau tenaga SDM yang terbatas dan tidak ada tenaga khusus menangani administrasi. (Yayasan RA Al Ni'matul Ulum, wawancara, Melak Kutai Barat, 2023)”.

Pengelolaan lembaga pendidikan Islam tidak saja diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki profesionalisme yang tinggi, tetapi juga harus didasari semangat dan niat yang suci serta sikap mental yang didasari nilai-nilai ajaran Islam. (Muhaimin, 2015), Menurut Sutrisno Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang punyai nilai komparatif bahkan mampu lebih jauh lagi meningkatkannya menjadi nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan potensi terbaik yang dimiliki, seperti; intelligence, creativity and imagination; tidak lagi berpegang pada energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga dan otot (Edy Sutrisno, 2017).

Sementara Wayne dan Elias menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah “*human resources management is the attraction, selection, retention, development, and utilization of human resources in order to achieve both individual and organization objectives*”. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah daya tarik, seleksi, retensi, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (K. Wayne & Elias, 1981).

Persamaan atau kemiripan dengan beberapa penelitian lainnya, yakni penelitian ini focus dan objeknya pada dua hal pokok *pertama* yang menyangkut upaya-upaya yang dilaksanakan dalam mengelola Sumber Daya Manusia baik dari sisi perencanaan, sistem rekrutmen dan seleksi, pengorganisasi, pemberdayaan dan evaluasi serta pengawasan. Sedangkan *kedua* strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan berbagai upaya antara lain; pelatihan, *workshop*, pengembangan pendidikan tindak lanjut, melalui kegiatan kelompok seperti KKG, IGTKI dan lain sebagainya.

Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada pendekatan konsep yang menggunakan teori W. Edward Deming yaitu PDCA (*Plan, Do, Chek, Action*). Dalam pelaksanaannya konsep PDCA penekanannya pada aspek tujuan yang dicapai organisasi pada masa depan, namun merujuk pada kondisi dan situasi yang dihadapi organisasi baik secara potensi dan peluang yang dapat dilaksanakan maupun tantangan yang akan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan dan pencapaian tujuannya.

Sedangkan Novelty (kebaruan) dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada aspek kondisi wilayah yang memiliki tingkat karakteristik yang beragam diantaranya letak antar lembaga berjauhan dan fasilitas umum seperti Perguruan Tinggi belum ada, tingkat perekonomian masyarakat bervariasi dan mayoritas ekonomi menengah sehingga upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar. Di Sisi yang lain kultur masyarakat yang heterogen dan mayoritas non muslim. Kemudian kondisi lembaga pendidikan yang ada sangat terbatas baik segi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan serta fasilitas fisik sarana dan prasarana penunjang pendidikan yang dimiliki, sementara lembaga pendidikan dituntut akan kualitas atau mutu pendidikan sesuai dengan standar pendidikan dan tujuan pendidikan nasional yang diinginkan pemerintah dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara kenyataan yang dihadapi lembaga dengan tuntutan kualitas lembaga yang harus

dipenuhi dalam penyelenggaraan pendidikan maka tentunya diperlukan suatu kiat atau strategi yang dilaksanakan sehingga mampu tetap eksis dan survive hingga sekarang.

SIMPULAN

Keadaan pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Raudhatul Athfal di Kutai Barat, adanya manajemen yang berjalan dengan baik, perencanaan menemukan adanya rapat walaupun sederhana, pengorganisasian sangat minim tenaga pengajar, hanya empat guru dan pelaksanaan memperhatikan kurikulum dan mengumpulkan RPP, prota, prosem, evaluasi dilaksanakan dengan rapat Yayasan dan RA tiga bulan atau sesuai kebutuhan. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan pada lembaga Raudhatul Athfal di Kutai Barat, menemukan adanya perhatian pada komunikasi, kolaborasi dan Kerjasama, memperhatikan mutu RA walaupun sangat minim guru atau SDM, RA tetap mengikutkan pada pelatihan dan diklat guru agar sesuai dengan keahlian PAUD/ RA. Sedangkan faktor-faktor hambatan dan pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga Raudhatul Athfal di Kutai Barat. Terdapat berbagai hambatan yaitu Kendala adalah: Pertama, dari pembiayaan atau keuangan yang sangat minim, kedua fasilitas sarana dan prasarana terbatas, ketiga alat bermain di halaman minim dan kurang baik, keempat latar belakang pendidikan guru yang beragam. Pendukung: adanya bantuan dana dari Yayasan kepada RA dan Kecamatan. Adanya kepedulian dan semangat pengelola RA, baik guru maupun kepala RA terhadap berjalannya RA sesuai visi dan misi yang disusun.

DAFTAR RUJUKAN

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Awaludin, A. A. R. (2017). Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.30998/sap.v2i1.1156>
- Bungin, B. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan Generasi Emas Indonesia Tahun 2045 Melalui

- Pendidikan Berkualitas. *Edik Informatika*, 3(2), 73–87.
<https://doi.org/10.22202/ei.2017.v3i2.1320>
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76–82.
<http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24/322>
- Hadari, N. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Gunung Agung.
- K. Wayne, & Elias. (1981). *Human Resources Management: An Information System Approach*. Reston Publishing Company. Inc.
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10228–10233.
- Mesiono, M. (2017). *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal (RA): Pengantar Teori Dan Praktik*. Penerbit Perdana Mulya Sarana.
- Miles and Huberman. (2014). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (H. Salmon (ed.); Edition 3). SAGE Publications.
- Muhaimin. (2015). *Manajemen Pendidikan; Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Prenada Media Group, Cet.V.
- Nur, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah, Studi Multi Situs di Sekolah Menengah Atas Luar Biasa At-Tauhid Pakel Tulungagung dan Sekolah Menengah Luar Biasa Bintara Campurdarat*. Tesis, IAIN Tulungagung.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H. (2012). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5(2), 206–218.
<https://doi.org/10.12962/j24433527.v5i2.619>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cet-10)*. PT.Refika Aditama.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cetakan ke). Alfabeta, CV.

Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta.*

Zahroh, A. (2014). *Total Quality Management "teori dan praktek manajemen untuk mendongkrak mutu pendidikan"*. Ar-Ruzz Media.