



Early Childhood Education and Development Journal

<https://jurnal.uns.ac.id/ecedj>

ISSN: 2684-7442 (Print) 2716-0637 (Online)



MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN PAUD DI DAERAH MINIM SUMBER DAYA: PENDEKATAN ADAPTIF DAN INKLUSIF

Mutiara Indah Pratama*, Fajar Ria Rohmatin, Fetty Ernawati

Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Corresponding author: mutiarainadah165@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di daerah dengan keterbatasan sumber daya melalui pendekatan adaptif dan inklusif. Menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai referensi akademik, artikel jurnal, dan kebijakan terkait untuk mensintesis model pengelolaan SDM yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa permasalahan utama di daerah minim sumber daya meliputi rendahnya kualifikasi akademik pendidik, keterbatasan akses pelatihan profesional karena kendala geografis, rendahnya kesejahteraan, serta minimnya pemanfaatan teknologi digital dalam administrasi. Sebagai solusi, penelitian ini menawarkan pendekatan adaptif melalui inovasi digital seperti micro-learning dan platform smart hub untuk pemantauan kinerja jarak jauh. Selain itu, pendekatan inklusif diterapkan dengan memberdayakan tenaga lokal melalui sistem transisi kualifikasi dan penguatan manajemen berbasis komunitas seperti bimbingan virtual. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan model manajemen PAUD yang lebih fleksibel dan responsif terhadap karakteristik wilayah terpencil demi pemerataan kualitas pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci: manajemen PAUD; daerah minim sumber daya; pendekatan adaptif; tenaga kependidikan; inklusivitas

ABSTRACT

This study aims to analyze early childhood education (ECE) staff management strategies in resource-constrained areas using adaptive and inclusive approaches. Using a qualitative method with a literature study design, this research examines various academic references, journal articles, and related policies to synthesize a relevant human resource management model. The results show that the main issues in resource-poor areas include low academic qualifications of educators, limited access to professional training due to geographical constraints, low welfare, and minimal use of digital technology in administration. As a solution, this study offers an adaptive approach through digital innovations such as micro-learning and smart hub platforms for remote performance monitoring. Additionally, an inclusive approach is implemented by empowering local personnel through qualification transition systems and strengthening community-based management such as virtual mentoring. These findings contribute to the development of an ECE management model that is more flexible and responsive to the characteristics of remote areas for the equalization of early childhood education quality.

Keywords: ECE management; resource-constrained areas; adaptive approach; educational staff; inclusivity

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah pondasi yang sangat penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia untuk masa depan. Pada fase ini, anak menghuni periode emas yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial-emosional, bahasa, dan kemampuan motorik. Oleh sebab itu, pelaksanaan pendidikan pada tingkat PAUD perlu didukung oleh sistem manajemen yang efektif, terlebih lagi dalam pengelolaan tenaga pendidik yang menjadi pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Manajemen tenaga pendidik menjadi bagian strategis karena berhubungan langsung dengan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara

keseluruhan.

Manajemen tenaga pendidik di institusi PAUD melibatkan berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, hingga pemberian insentif dan jaminan kesejahteraan. Pengelolaan yang sistematis dan berkelanjutan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hibana et al. (2021) menyebutkan bahwa manajemen tenaga kependidikan mencakup berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kependidikan secara efisien dan efektif. Dengan demikian, kualitas manajemen tenaga pendidik yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik sebagai elemen utama dalam pendidikan memiliki peran yang vital dalam menentukan mutu pembelajaran. Pendidik PAUD tidak hanya ditugaskan untuk menyampaikan materi, tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing, pengasuh, pelatih, dan perlindungan bagi anak. Hal ini sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengenai Standar Nasional PAUD yang menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta memberikan arahan dan perlindungan kepada peserta didik. Oleh karena itu, kompetensi dan profesionalisme guru menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pendidikan anak usia dini.

Secara ideal, tenaga pendidik PAUD seharusnya memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, yaitu lulusan Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (S1 PGPAUD). Kualifikasi ini diperlukan untuk mendukung penguasaan empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik dan mengelola proses pembelajaran, sedangkan kompetensi profesional berhubungan dengan penguasaan materi ajar. Kompetensi kepribadian mencerminkan sikap dan karakter guru, dan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan untuk berinteraksi secara efektif. Selain itu, guru juga diharapkan dapat melaksanakan tugas administratif pendidikan, termasuk mengelola kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, serta keuangan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional mereka (Sherly et al., 2020).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tenaga pendidik PAUD yang tidak memiliki latar belakang pendidikan S1 PGPAUD. Fenomena ini dapat ditemukan di berbagai jenis lembaga PAUD di Indonesia, baik lembaga formal seperti Taman Kanak-kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA), maupun lembaga swasta seperti Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) dan PAUD Islam Terpadu. Situasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan sumber daya manusia, tingginya permintaan tenaga pendidik, serta akses yang relatif mudah bagi masyarakat untuk mendirikan lembaga pendidikan. Munafiah & Lukman (2022) menegaskan bahwa meskipun jumlah lembaga PAUD terus bertambah, ketersediaan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi yang sesuai masih menjadi tantangan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di Indonesia.

Meskipun demikian, kurangnya pendidikan formal tidak selalu menjadi

halangan untuk menciptakan pengajar yang berkualitas. Beberapa institusi pendidikan berhasil mengelola pengajar non-linier dengan sistem manajemen yang efektif, sehingga dapat menghasilkan guru yang profesional. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengajar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan guru, terutama melalui program pengembangan, pelatihan, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan. Rumbayan & Wijayaningsih (2025) menyatakan bahwa pengelolaan tenaga pengajar yang terstruktur bisa menjadi solusi untuk meningkatkan kompetensi guru non-linier agar dapat memenuhi tuntutan profesional.

Di sisi lain, perubahan paradigma pendidikan mendorong adanya inovasi dalam proses pembelajaran, terutama di tingkat PAUD yang berfokus pada kebutuhan dan karakteristik anak. Salah satu pendekatan yang relevan adalah strategi pembelajaran yang adaptif. Pembelajaran adaptif merupakan cara yang menyesuaikan proses belajar dengan kebutuhan, kemampuan, minat, dan gaya belajar siswa. Pendekatan ini sangat penting karena setiap anak memiliki karakteristik individual yang berbeda dan tidak dapat diterapkan dengan metode pembelajaran yang sama untuk semua.

Dalam konteks PAUD, pembelajaran adaptif mengharuskan guru untuk mampu mengidentifikasi gaya belajar anak, seperti visual, auditori, dan kinestetik. Anak yang memiliki gaya belajar visual cenderung lebih baik memahami informasi melalui gambar dan observasi, anak auditori lebih menyerap informasi melalui suara dan penjelasan verbal, sementara anak kinestetik belajar lebih efektif melalui gerakan dan pengalaman langsung. Oleh karena itu, guru perlu menggabungkan berbagai metode dan media pembelajaran agar semua anak dapat mendapatkan fasilitas belajar dengan baik. Hoiriyah et al. (2025) berpendapat bahwa pembelajaran adaptif dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa karena proses belajar disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anak.

Penerapan pembelajaran adaptif juga berfungsi untuk menciptakan pendidikan yang inklusif. Dalam kelas yang beragam, guru sering menemui perbedaan kemampuan dan kebutuhan antara siswa. Dengan pendekatan adaptif, guru dapat menyesuaikan strategi, metode, dan media pembelajaran sehingga setiap anak memiliki kesempatan yang sama untuk belajar. Dengan cara ini, pembelajaran tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pemenuhan hak belajar setiap anak sesuai dengan potensi mereka.

Namun, pelaksanaan pembelajaran adaptif sangat bergantung pada kemampuan guru. Guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai biasanya mengalami kesulitan dalam merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang sejalan dengan karakteristik anak. Oleh karena itu, diperlukan manajemen pengajar yang efisien untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama bagi pengajar non-linier. Manajemen ini mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemberian penghargaan, sampai evaluasi kinerja tenaga pengajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengajar sangat krusial dalam meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam menghadapi tantangan penerapan pembelajaran adaptif di PAUD. Banyaknya pengajar yang tidak memiliki gelar S1 PGPAUD menjadi tantangan sekaligus peluang bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan sistem manajemen yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana

manajemen pengajar dapat meningkatkan kompetensi guru non-linier, khususnya dalam penerapan strategi pembelajaran adaptif di institusi PAUD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta temuan empiris terkait manajemen tenaga kependidikan PAUD, khususnya dalam konteks daerah dengan keterbatasan sumber daya. Sebagai penelitian kualitatif deskriptif yang berfokus pada analisis literatur ilmiah, studi ini mengkaji berbagai sumber akademik seperti artikel jurnal, buku, dan dokumen kebijakan relevan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman komprehensif mengenai fenomena yang dikaji tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari berbagai artikel jurnal ilmiah kredibel. Beberapa referensi utama mencakup studi mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidik (Adelia & Wulandari, 2023), manajemen SDM dalam peningkatan nilai moral-agama (Eliyana et al., 2022), tantangan kompetensi (Yusri Bachtiar, 2016), hingga implementasi manajemen di satuan PAUD (Hasna et al., 2021; Sholehah et al., 2025; Sukatin et al., 2024; Zahidah et al., 2022; Zahriani Jf & Abdul Latif, 2020). Pemilihan sumber-sumber tersebut didasarkan pada relevansi topik, kredibilitas jurnal, serta kontribusinya dalam menjelaskan konsep dan praktik manajemen tenaga kependidikan secara mendalam.

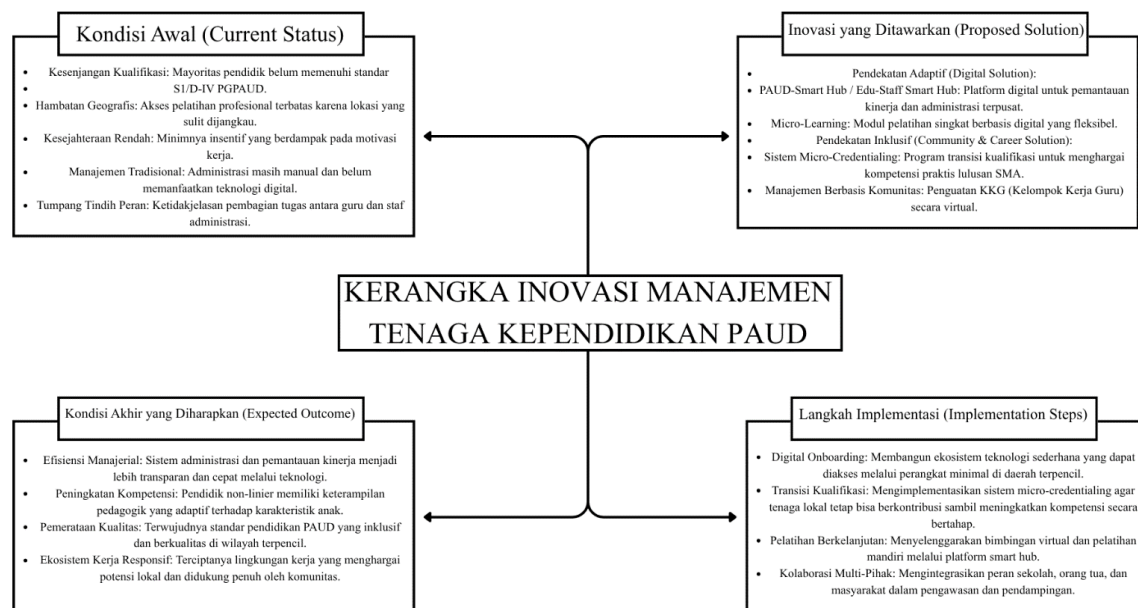
Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran database ilmiah, seperti *Google Scholar* dan jurnal nasional terakreditasi, guna mendapatkan referensi yang mutakhir. Setelah data terkumpul, dilakukan klasifikasi literatur berdasarkan tema-tema spesifik seperti kualifikasi, kompetensi, manajemen SDM, serta inovasi pengelolaan tenaga kependidikan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) yang meliputi tiga tahapan utama: (1) reduksi data untuk menyeleksi informasi penting, (2) penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif maupun kategori tematik, dan (3) penarikan kesimpulan untuk mensintesis temuan menjadi model konseptual manajemen PAUD di daerah minim sumber daya.

Untuk menjamin validitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan hasil penelitian dari berbagai jurnal yang berbeda. Selain itu, peneliti memastikan kecukupan referensi dari sumber yang kredibel serta menjaga konsistensi analisis antara data yang dikaji dengan interpretasi yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga kependidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan layanan pendidikan untuk anak-anak di usia dini. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga berpengaruh terhadap perkembangan sosial, emosional, moral, dan intelektual anak. Dalam konteks PAUD, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat strategis karena mereka berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dan menjadi bagian utama dalam menciptakan

Pada daerah minim sumber daya, pengelolaan tenaga kependidikan menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan wilayah perkotaan. Keterbatasan sarana prasarana, rendahnya akses terhadap pendidikan tinggi, minimnya pelatihan profesional, hingga rendahnya kesejahteraan guru menjadi persoalan yang sering ditemukan di lapangan. Kondisi ini menyebabkan kualitas layanan pendidikan belum merata. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya tidak selalu menjadi hambatan utama apabila lembaga pendidikan memiliki sistem manajemen yang adaptif dan mampu memanfaatkan potensi lokal secara efektif. Pendekatan yang fleksibel dan partisipatif dapat membantu lembaga PAUD tetap berkembang meskipun berada dalam keterbatasan (Sholehah et al., 2025). Untuk menghadapi berbagai tantangan di lapangan, diperlukan rencana kerja yang menyeluruh. Secara umum, dapat dilihat alur permasalahan, solusi digital, hingga langkah-langkah pelaksanaan dalam manajemen ini pada Gambar 1 di bawah.



Gambar 1. Kerangka Inovasi Manajemen Tenaga Kependidikan PAUD

Tenaga pendidik pada jenjang PAUD memiliki tanggung jawab yang besar karena anak usia dini berada pada masa perkembangan yang sangat penting atau disebut sebagai golden age. Pada masa ini, perkembangan kognitif, bahasa, sosial, emosional, serta moral anak berlangsung sangat cepat sehingga memerlukan stimulasi pendidikan yang tepat. Guru PAUD tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga menjadi pembimbing, pengasuh, fasilitator, dan teladan bagi anak-anak oleh sebab itu, pendidik diharuskan memiliki kemampuan pedagogis, profesionalisme, keterampilan sosial, dan sikap pribadi agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. optimal sesuai kebutuhan perkembangan anak usia dini (Eliyana et al., 2022).

Selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, pengawas, dan tenaga administrasi juga memiliki fungsi penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan bagi anak-anak di usia awal. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin manajerial yang bertanggung jawab mengoordinasikan seluruh kegiatan pendidikan, melakukan supervisi, serta membina tenaga. Agar pendidik dapat meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Pengawas memiliki tugas melakukan pembinaan dan evaluasi terhadap lembaga PAUD agar pelaksanaan pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Sementara itu, tenaga administrasi bertanggung jawab dalam pengelolaan dokumen, administrasi peserta didik, dan layanan teknis lainnya yang mendukung kelancaran operasional lembaga.

Dalam implementasinya, manajemen tenaga kependidikan di PAUD dilakukan melalui beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah peserta didik dan kondisi lembaga pendidikan. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan masing-masing tenaga pendidik. Tahap pelaksanaan mencakup pembinaan, pengembangan profesional, pelatihan, dan pemberian motivasi kerja. Selanjutnya, pengawasan dan evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara berkala agar kualitas layanan pendidikan dapat terus meningkat (Sukatin et al., 2024).

Salah satu masalah utama yang banyak ditemukan di daerah minim sumber daya adalah rendahnya kualifikasi akademik tenaga pendidik PAUD. Di berbagai wilayah perdesaan dan daerah terpencil, masih ditemukan guru PAUD yang hanya lulusan SMA atau belum memiliki latar belakang pendidikan yang linier dengan bidang PAUD. Rendahnya kualifikasi tersebut berdampak pada kemampuan pedagogik dan profesional guru yang belum optimal. Selain itu, keterbatasan ekonomi serta minimnya kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan menjadi faktor yang menghambat peningkatan kualitas tenaga pendidik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemerataan kualitas pendidikan masih menjadi tantangan besar dalam pengelolaan PAUD di Indonesia (Adelia & Wulandari, 2023).

Permasalahan kesejahteraan guru PAUD juga menjadi tantangan serius dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Banyak tenaga pendidik menerima honor yang sangat rendah sehingga mereka harus memiliki pekerjaan tambahan di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya fokus dalam pembelajaran, serta terbatasnya kesempatan guru untuk mengembangkan diri melalui pelatihan maupun pendidikan lanjutan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas manajemen tenaga kependidikan harus diiringi dengan perhatian terhadap kesejahteraan dan perlindungan tenaga supaya mereka mampu bekerja secara optimal dan profesional.

Selain persoalan kesejahteraan, tenaga pendidik PAUD juga sering menghadapi beban administrasi yang cukup besar. Guru tidak hanya bertugas mengajar dan mendampingi anak, tetapi juga harus menyelesaikan berbagai dokumen administrasi seperti laporan perkembangan anak, administrasi pembelajaran, laporan akreditasi, dan dokumen lainnya. Beban administrasi yang berlebihan sering kali mengurangi fokus guru dalam menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi anak-anak.

Oleh karena itu, diperlukan inovasi manajemen yang mampu menyederhanakan proses administrasi sehingga guru dapat lebih fokus menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik (Sholehah et al., 2025).

Perkembangan teknologi digital memberikan peluang besar dalam meningkatkan kualitas manajemen tenaga kependidikan PAUD. Teknologi dapat membantu proses administrasi, monitoring kinerja guru, komunikasi dengan orang tua, hingga pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara lebih efektif dan efisien. Namun, pada kenyataannya masih banyak lembaga PAUD di daerah minim sumber daya yang belum mampu memanfaatkan teknologi secara optimal karena rendahnya literasi digital dan keterbatasan sarana teknologi. Padahal, digitalisasi manajemen pendidikan dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja serta mempercepat akses informasi dan pengembangan profesional tenaga pendidik (Zahidah et al., 2022).

Berbagai penelitian menawarkan inovasi berbasis teknologi untuk mendukung pengelolaan tenaga kependidikan di PAUD. Salah satu inovasi yang dianggap relevan adalah sistem micro-credential dan portofolio digital bagi tenaga pendidik. Sistem ini memungkinkan guru memperoleh sertifikasi kompetensi jangka pendek melalui pelatihan spesifik seperti pengelolaan kelas, media kreatif, storytelling, dan pembentukan karakter untuk anak-anak di usia awal. Sertifikat tersebut kemudian disimpan dalam portofolio digital sebagai rekam jejak profesional guru. Inovasi ini menjadi solusi alternatif bagi tenaga pendidik di daerah minim sumber daya yang belum memiliki akses pendidikan formal secara optimal (Adelia & Wulandari, 2023).

Pengembangan sistem micro-learning juga dapat membantu guru meningkatkan kompetensi secara fleksibel. Modul pembelajaran singkat berbasis digital memungkinkan guru belajar kapan saja tanpa harus meninggalkan tugas mengajar. Pendekatan ini dinilai lebih efektif bagi guru PAUD yang memiliki keterbatasan waktu dan biaya untuk mengikuti pelatihan konvensional. Selain itu, penggunaan badge digital sebagai bentuk penghargaan kompetensi dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara profesional. Sistem tersebut juga dapat membantu kepala sekolah dalam memetakan kompetensi tenaga pendidik secara lebih objektif dan terstruktur (Zahriani & Latif, 2020).

Pendekatan adaptif dalam manajemen tenaga kependidikan juga dapat dilakukan melalui penguatan kolaborasi berbasis komunitas. Pada daerah minim sumber daya, keterlibatan masyarakat, orang tua, dan komunitas lokal menjadi faktor penting dalam mendukung keberlangsungan layanan pendidikan. Banyak lembaga PAUD di wilayah perdesaan memanfaatkan gotong royong masyarakat untuk memperbaiki fasilitas sekolah, membuat alat permainan edukatif dari bahan bekas, serta mendukung kegiatan pembelajaran. Pendekatan partisipatif ini mampu menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap lembaga pendidikan sehingga keberlanjutan layanan PAUD dapat lebih terjamin (Inayah & Saputra, 2025).

Pendekatan inklusif dalam pengelolaan tenaga kependidikan sangat penting untuk memastikan seluruh tenaga pendidik memperoleh kesempatan yang sama dalam pengembangan profesional. Kepala sekolah perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung peningkatan kompetensi seluruh tenaga kependidikan tanpa diskriminasi pelatihan, pengawasan, dan penilaian harus dilaksanakan secara adil dan berkelanjutan agar setiap pendidik dapat tumbuh sesuai

dengan potensi yang dimiliki. Pendekatan inklusif juga dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat kerja sama antar tenaga pendidik dalam lembaga PAUD (Hasna et al., 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan manajemen tenaga kependidikan di PAUD. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memberikan motivasi, pembinaan, dan arahan kepada tenaga pendidik. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan semangat kolaborasi, serta mendorong guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik agar mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif meskipun berada dalam kondisi keterbatasan (Hasna et al., 2021).

Pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui seminar, workshop, komunitas belajar, dan pelatihan berbasis teknologi. Kegiatan tersebut penting untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan kebutuhan pembelajaran anak usia dini yang semakin kompleks. Komunitas belajar guru dapat menjadi sarana berbagi pengalaman dan solusi terhadap berbagai permasalahan pembelajaran di lapangan. Dengan adanya budaya belajar yang berkelanjutan, kualitas tenaga pendidik dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap mutu layanan pendidikan anak usia dini (Atikah & Aurelia, 2025).

Di wilayah terpencil, pengembangan supervisi digital dan virtual mentorship menjadi salah satu inovasi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Guru dapat memperoleh pendampingan dari pakar pendidikan melalui platform daring tanpa harus meninggalkan sekolah atau mengeluarkan biaya perjalanan yang besar. Dengan pendekatan ini, akses kepada pelatihan dan pengembangan profesional bisa lebih merata sehingga selisih kualitas pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan dapat dikurangi. Selain itu, penggunaan platform digital juga memungkinkan guru saling bertukar pengalaman dan berbagi media pembelajaran secara lebih luas (Hasna et al., 2021).

Secara keseluruhan, manajemen tenaga kependidikan PAUD di daerah minim sumber daya memerlukan pendekatan yang adaptif, inovatif, dan inklusif. Pengelolaan yang baik harus mampu mengintegrasikan perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, kesejahteraan guru, pemanfaatan teknologi digital, serta kolaborasi dengan masyarakat. Berbagai tantangan seperti rendahnya kualifikasi akademik, keterbatasan fasilitas, rendahnya literasi digital, dan minimnya kesejahteraan guru perlu diatasi melalui strategi manajemen yang berkelanjutan. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, kepemimpinan yang efektif, serta partisipasi aktif masyarakat, kualitas layanan PAUD di daerah minim sumber daya dapat terus berkembang secara lebih merata dan berkualitas di masa depan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di daerah minim sumber daya dihadapkan pada tantangan yang kompleks, seperti rendahnya kualifikasi akademik pendidik (mayoritas

non-linier atau lulusan SMA), keterbatasan akses pelatihan akibat kendala geografis, tingkat kesejahteraan yang rendah, serta beban administrasi manual yang tinggi. Kondisi-kondisi tersebut berdampak langsung pada belum optimalnya kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, yang berdampak pada ketidakmerataan kualitas layanan PAUD antara wilayah terpencil dan perkotaan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, fleksibel, dan responsif guna membantu lembaga PAUD tetap berkembang di tengah segala keterbatasan.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan model inovasi manajemen melalui pendekatan adaptif dan inklusif. Pendekatan adaptif diterapkan melalui pemanfaatan teknologi digital, seperti platform *smart hub* untuk menyederhanakan administrasi dan memantau kinerja jarak jauh, serta sistem *micro-learning* berupa modul pelatihan singkat yang fleksibel. Sementara itu, pendekatan inklusif diwujudkan melalui sistem transisi kualifikasi (*micro-credentialing*) bagi tenaga lokal lulusan SMA serta penguatan manajemen berbasis komunitas seperti bimbingan virtual (*virtual mentorship*). Keberhasilan strategi ini sangat bergantung pada kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang efektif serta kolaborasi aktif dengan masyarakat, sehingga mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang adil, mandiri, dan bermutu tinggi secara merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, M., & Wulandari, R. (2023). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner KAPALAMADA*, 2(2).
- Atikah, C., & Dava Aurelia, N. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD. *Jurnal PAUD AGAPEDIA*, 9(1), 11–20. <https://ejournal.upi.edu/index.php/agapedia>
- Dr. Hj. Hibana, M. Pd. , Winda Nuri Adinda, S. Pd. , Mukhamad Hamid Samiaji, S. Pd. , & dkk. (2021). *Manajemen Lembaga PAUD: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi Manajemen PAUD* (Wafa Aerin, Ed.). Penerbit Rumah Kreatif Wadas Kelir.
- Eliyana, Ramzi, M., & Sunardi. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Nilai Moral Dan Agama Pada Anak Usia Dini di PAUD Insan Kaamil Teniga Lombok Utara. *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 2(2).
- Hasna, F., Qadafi, M., & Jumrah. (2021). Islamic EduKids: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang. *Islamic EduKids: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2).
- Hoiriyah, U. A., Hasanah, H., & Zahro, I. (2025). Strategi Pembelajaran Adaptif untuk Anak Usia Dini dengan Gaya Belajar Visual (Studi Kasus Tunggal) di TK Dharma Wanita I Jember. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(2), 2025–2273. <https://doi.org/10.29313/ga:jpaud.v9i2.7707>

- Inayah, H., & Saputra, A. A. (2025). Peran Strategis Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pada PAUD di Daerah Perdesaan. *BASICO: Primary School Research and Development Journal*, 1(1), 60–72.
- Munafiah, N., & Lukman. (2022). Lembaga Pendidikan Formal Anak Usia Dini di Indonesia: Mengenal TK, ABA dan RA. *PELANGI: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Islam Anak Usia Dini*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.52266/pelangi.v4i1.766>
- Rumbayan, N. C. J., & Wijayaningsih, E. L. (2025). Manajemen Tenaga Pendidik Anak Usia Dini di KB-TK Bethany School Salatiga. *JMPIS : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>
- Sherly, Nurmiyanti, L., The, H. Y., Firmadani, F., Safrul, Nuramila, Sonia, N. R., Lasmono, S., Halip, M. F., Hartono, R., Na'im, Z., Lestari, A. S., Kristina, M., Sari, R. N., & Hardianto. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Widina Bhakti Persada: Bandung.
- Sholehah, A., Desriani, R. A., Sari, I. M., & Hadiati, E. (2025). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Optimalisasi Pembelajaran di Satuan PAUD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 39443–39452.
- Sukatin, Kristi, F. D., Nabila Putri, J., & Anjari, G. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 231–237. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.527>
- Yusri Bachtiar, M. (2016). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 6(3). <http://ojs.unm.ac.id/index.php/>
- Zahidah, U., Rizki Afifa, F., Apriyanti, L., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 1(2).
- Zahriani Jf, N., & Abdul Latif, M. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1).