

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI TK NEGERI 3 TALIWANG

Firyal Hasna¹, Muammar Qadafi², Jumrah³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Mataram

¹fiyral.hasna@gmail.com, ²mqadafi31@uinmataram.ac.id,

³jumrah@uinmataram.ac.id

Abstract

The growth of early childhood education institutions is increasing rapidly. However, it is not followed by its quality growth that results in the existence of institutions. This research aims at understanding the implementation, implication, and obstacles as well as supportive aspects in managing educators and teaching staff at the school. The present research applies a descriptive qualitative method in gathering the data including interviews, observation, and documentation. The results suggest that the implementation of the educators and teaching staff management consists of recruitment based on the criteria set by the institution. The implication is to increase the independence of teachers in designing programs, increase the responsibility of teachers to the community and parents, schools are growing with the achievements of educators and education staff, and there is an increase in the number of students.

Keywords: *early childhood education, management*

Abstrak

Pertumbuhan lembaga PAUD semakin pesat, namun tidak diimbangi dengan peningkatan kualitasnya, sehingga berdampak pada eksistensi lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dan implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkap implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan lembaga. Implikasinya adalah meningkatkan kemandirian guru dalam merancang program, meningkatkan tanggung jawab guru terhadap masyarakat dan orangtua, sekolah semakin berkembang dengan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta terjadi peningkatan jumlah murid.

Kata kunci: *Pendidikan Anak Usia Dini, Manajemen*

PENDAHULUAN

Dalam lembaga pendidikan anak usia dini juga memerlukan manajemen atau pengelolaan lembaga yang baik untuk mencapai tujuannya, keberhasilan ini ditinjau dari segi perencanaan dan keteraturan dalam menata komponen manajemen yang ada seperti manajemen kesiswaan, sarana-prasarana, keuangan, pembelajaran, manajemen humas, serta manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Dari berbagai manajemen PAUD yang telah disebutkan terdapat salah satu manajemen yang berperan penting dalam mengembangkan lembaga yakni manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berperan sentral dalam keberhasilan lembaga, terutama dalam membentuk karakter melalui pengembangan kepribadian dan nilai yang hendak dicapai.

Berdasarkan data dari kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) tahun 2019 saat ini pertumbuhan dan perkembangan lembaga PAUD yang berdiri disekitar masyarakat begitu pesat, hal ini terbukti dari jumlah PAUD yang ada di Indonesia saat ini telah berjumlah 463.292 yang tersebar di setiap provinsi di Indonesia dan khusus daerah kecamatan Taliwang-Kabupaten Sumbawa Barat, lembaga PAUD berjumlah 224 dan angka ini akan terus bertambah namun peningkatan kuantitas PAUD ini belum diimbangi dengan peningkatan kualitasnya (Inas, 2018).

Lembaga pendidikan yang tidak memiliki kualitas yang memenuhi standar maka akan berdampak pada eksistensinya dimasa mendatang, pernyataan ini dibuktikan dari studi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan PAUD berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan orangtua, ketika kualitas pelayanan yang diberikan PAUD baik maka orangtua akan memilih dan mempercayakan pendidikan untuk anaknya dilembaga tersebut, begitupula sebaliknya jika layanan pendidikannya rendah maka orangtua tidak tertarik dan lebih memilih sekolah lain yang lebih baik dan berkualitas (Audrey, 2018). Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu objek penting dalam lembaga pendidikan sehingga, objek ini harus memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam Undang-undang No. 16 tahun 2007 yaitu guru PAUD harus mempunyai kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi. Namun, hal ini tidak sebanding dengan kenyataan yang ada di lapangan, dari 330 ribu pendidik dan tenaga kependidikan PAUD yang berada di Indonesia mirisnya, 72 persen belum memiliki gelar sarjana (S1) (Yogi, 2019).

Permasalahan yang muncul karena rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan ini berupa, masalah administrasi pendidikan seperti, tidak mampu merancang rencana pembelajaran dengan baik, serta masalah mengenai proses pembelajaran seperti penggunaan metode dan media yang kurang bervariasi serta tetap mengajarkan membaca, menulis, berhitung (calistung) yang hakikatnya kegiatan ini belum tepat untuk dilakukan dan jika dipaksakan akan membawa dampak buruk bagi perkembangan anak sehingga *output* yang dihasilkan lembaga pendidikan tidak memiliki kualitas yang baik. Dari hal ini dapat diketahui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas akan membawa lembaga pada keberhasilan pencapaian tujuan.

Peningkatan kualitas PAUD tergantung dari bagaimana seorang kepala sekolah menjalankan tugas manajerialnya. Salah satu faktor yang memiliki andil besar dalam kemajuan sekolah yakni kualitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam

mengembangkan kualitas manajemen ini maka jalan yang harus ditempuh kepala sekolah adalah dengan memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya melalui forum pelatihan dan berbagai kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebab, sebagai seorang pendidik dibutuhkan pemikiran yang cerdas dan inovatif untuk dapat meraih tujuan serta kemajuan lembaga. Tidak bisa dipungkiri bahwa manajemen PAUD satu sama lain saling terkait seperti, pendidik yang memiliki mutu tinggi akan mengetahui cara memanajemen keuangan dengan efisien, mengelola dan memanfaatkan berbagai benda yang ada untuk pembelajaran, serta mengatur strategi yang tepat dalam menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan instansi lain yang dapat mendukung kelancaran dari kegiatan lembaga. Kembali lagi, hal ini tidak akan berjalan lancar jika tidak dimiliki sebuah manajemen pendidik dan kependidikan yang baik dan tertata dengan rapi.

Di TK Negeri 3 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat, peneliti mendapatkan informasi bahwa, lembaga tersebut telah berdiri sejak tahun 1986 atau telah genap berusia 33 tahun hingga saat ini. Sekilas kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang menjelaskan bahwa sebuah lembaga yang berkualitas pasti memiliki manajemen yang baik dan tetap melakukan evaluasi manajemen untuk mengetahui hasil yang telah diraih. Lembaga ini telah menerapkan berbagai manajemen dan salah satunya adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidik, kepala sekolah mengikutsertakan pendidiknya dalam pelatihan serta berbagai kursus untuk peningkatan *soft skill* yang dimiliki (diluar kemampuan mengajarnya), langkah ini dilakukan agar para pendidik memiliki keahlian diberbagai bidang dan kemampuan tersebut dapat bermanfaat bagi sekolah serta akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidik dan tentu hal ini akan menjadi daya tarik yang tinggi dari hasil manajemen yang dilaksanakan.

Istilah manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhir berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian dan kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Sutarman, 2016).

Menurut Suyadi untuk peningkatan mutu manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan beberapa upaya yaitu observasi pembelajaran, diskusi pembelajaran, *workshop*, konsultasi dalam memecahkan berbagai persoalan terkait tugas profesionalisme kelembagaan PAUD (Suyadi, 2017). Keberhasilan peningkatan mutu juga tidak lepas dari kontrol dan perhatian kepala sekolah sebagaimana menurut Novan Ardy Wiyani adalah memberikan penjelasan yang tepat dan benar mengenai tugas yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD, memberi petunjuk dan arahan tentang pelaksanaan kegiatan PAUD yang berhubungan dengan tugas pokok pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan kompetensi terkait tugas kerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui pemberian tugas/ izin belajar, kursus, penataran dan sebagainya, memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyumbangkan tenaga dan ide untuk memajukan lembaga berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing, memberikan koreksi agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugasnya secara efektif, efisien dan akuntabel serta menghargai hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan PAUD (Wiyani, 2015).

METODOLOGI

Metode penelitian diartikan sebagai sebuah langkah ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang didapatkan dari penelitian itu adalah data empiris yang memiliki kriteria tertentu yakni valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengungkap dan memahami sebuah peristiwa, peneliti lebih banyak menggunakan analisis dari informasi lapangan sebab data tersebut berupa uraian keterangan, dan bukan dalam bentuk angka atau symbol (Basrowi, 2009).

Penelitian ini telah dilaksanakan di TK Negeri 3 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat, pada Tahun Ajaran baru 2019/2020. TK ini berlokasi di Jalan Lintas Seloto RT 17, Kelurahan Sampir. TK ini memiliki gedung yang cukup besar dan halaman yang luas serta memiliki program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup baik seperti program kelompok kerja guru serta program peningkatan kesejahteraan guru berdasarkan potensi lingkungan sekitar.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini, pengumpulan data pada kondisi yang natural, sumber data primer dan skunder serta pengumpulan data partisipan lebih banyak digunakan, wawancara mendalam dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Implementasi terkait dengan perekrutan, penempatan, pengembangan kemampuan, serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan

1. Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah atau kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu mencari dan mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin yang kemudian akan diseleksi (Maman, 2016).

Dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang dilakukan berdasarkan bakat yang dimiliki kemudian bakat tersebut akan diuji secara langsung oleh kepala sekolah, jika memenuhi syarat maka pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat langsung bekerja, pelaporan pegawai baru dilakukan melalui laporan bulanan dengan tembusan kepada Koordinator Wilayah Kecamatan (KORWIL), Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKPOR) KSB dan terakhir pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD), ketika data nama pendidik dan tenaga kependidikan telah sampai di BKD maka akan segera diproses jika telah sesuai dengan kebutuhan sekolah maka pemerintah akan menerbitkan SK tugas pendidik atau tenaga kependidikan yang bersangkutan.

2. Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penempatan atau pembagian tugas dalam lembaga sekolah dilakukan dengan menilik kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, agar memudahkannya dalam bekerja/menjalankan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Terdapat berbagai kriteria yang harus dipenuhi oleh kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2007 bahwa syarat umum kepala sekolah harus berkualifikasi akademik S1 atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan, pengangkatan maksimal usia 56 Tahun, pengalaman mengajar minimal 5 tahun dan pangkat minimal III/c bagi PNS serta

syarat khususnya yaitu berstatus sebagai guru TK/RA, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA dan sertifikat kepala TK/RA (Kemendiknas,)

Kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang telah memenuhi syarat umum dan khusus dari standar yang harus dipenuhi. Kepala TK Negeri 3 Taliwang berkualifikasi S1 PGTK, telah mengajar selama 34 Tahun dan saat ini telah mencapai pangkat/golongan IV/A.

Dalam penempatan atau pembagian tugas di TK Negeri 3 Taliwang selaku wali kelas dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki seperti kompetensi kepribadian yang meliputi akhlak mulia, berwibawa dan mampu menjadi teladan yang baik bagi rekan kerja dan peserta didik, memiliki kompetensi sosial yang terkait dengan kemampuan berinteraksi dan komunikasi dengan baik kepada peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat, memiliki kompetensi profesional seperti penguasaan materi pembelajaran berupa kemampuan pengembangan dan penyusunan materi pembelajaran peserta didik, dan memiliki kompetensi pedagogis seperti memahami karakter dan cara belajar peserta didik, mengembangkan kurikulum, memanfaatkan teknologi pembelajaran serta melakukan evaluasi belajar dan kemampuan peserta didik

Sementara untuk kriteria tenaga kependidikan yang ditentukan oleh kepala sekolah yaitu memiliki kompetensi kepribadian berupa bersikap terbuka kepada rekan kerja dan bertanggung jawab, memiliki kompetensi sosial seperti dapat bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, memiliki kompetensi profesional seperti mampu mengelola sarana dan prasarana secara optimal, mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan dan membuat dan menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan surat menyurat dan dokumen yang diperlukan. Untuk tenaga pendukung seperti tenaga kebersihan kriteria yang harus dimiliki adalah rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah sehingga jika ada kebutuhan mendesak mudah untuk ditemui.

3. Pengembangan Kemampuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Upaya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan seperti melaksanakan pembinaan dengan cara observasi pembelajaran, diskusi tentang pengembangan wawasan dan cara melaksanakan tugas dengan baik, mengikuti *workshop*, serta melakukan konsultasi jika ditemui kesulitan tentang profesionalisme kelembagaan (Jamal, 2015).

proses bimbingan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikannya kepala sekolah TK Negeri 3 Taliwang melakukan berbagai usaha yakni:

- a. Mengikutsertakan pendidik yang berkompeten dalam pelatihan dan *workshop* sebab ilmu yang diperoleh akan disampaikan kembali kepada rekan pendidik di TK Negeri 3 Taliwang
- b. Diskusi, untuk memecahkan persoalan mengenai pembelajaran yang ditemui saat proses belajar mengajar
- c. Lomba, guna meningkatkan kreatifitas pendidik
- d. Pemberian motivasi
- e. Penghargaan dalam bentuk pujian pada pendidik yang memiliki kinerja maksimal
- f. Pembentukan kelompok kerja guru (KKG), dalam kelompok ini guru diberikan kesempatan untuk bertukar ide tentang pembelajaran yang

menarik dan belajar mengenai dunia anak dibimbing oleh rekan yang berkualifikasi PAUD,

- g. Melakukan supervisi terhadap perkembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan

4. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses pemberhentian yang dilakukan di TK negeri 3 Taliwang dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan kerap melanggar kesepakatan atau aturan sekolah. Jika pendidik dan tenaga kependidikan melakukan kesalahan kepala sekolah akan menegur pendidik atau tenaga kependidikan dengan cara dipanggil secara khusus ke ruang kepala sekolah apabila pendidik dan tenaga kependidikan masih mengulangi kesalahan maka yang bersangkutan akan dibuatkan surat perjanjian. Jika pendidik atau tenaga kependidikan terus mengulangi kesalahan maka akan diberhentikan secara tidak hormat, selain itu pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan juga bisa dilakukan atas keinginan sendiri dengan cara mengajukan surat pengunduran diri.

B. Implikasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berbagai hal positif bisa didapatkan dari implementasi atau penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik. Sebab, saat ini dilakukan tentu terdapat target yang harus dicapai dan hal tersebut menjadikan lembaga semakin berkualitas dalam program pendidikan, peningkatan program ini tentu disertai dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikannya. Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu:

- 1) meningkatkan tanggung jawab sekolah terhadap masyarakat dengan melibatkannya dalam program sekolah dengan melaksanakan rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui laporan.
- 2) Sekolah semakin mandiri dalam menentukan kebijakan terkait dengan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan potensi yang ada di lingkungannya.
- 3) Kemampuan guru semakin meningkat dalam hal pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dan kemampuan menyusun program pembelajaran bervariasi hal ini dibuktikan dari berbagai program yang telah diselenggarakan.
- 4) Peningkatan jumlah murid pada tahun sebelumnya berjumlah 98 peserta didik pada tahun ini menjadi 111 peserta didik.

C. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan terdapat faktor yang dapat memudahkan atau menghambat kegiatan tersebut. Begitu pula dalam penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan lembaga, sebagai mana uraian berikut:

- 1) Faktor Penghambat
 - a) Kurangnya pelatihan dan *workshop* oleh pemerintah daerah
 - b) guru yang berkualifikasi PAUD profesional di TK Negeri 3 Taliwang masih sangat minim
 - c) lokasi sekolah yang susah dijangkau
 - d) tidak adanya universitas di Taliwang yang membuka jurusan PAUD
 - e) sarana seperti perpustakaan untuk mengembangkan kemampuan guru belum tersedia.

2) Faktor Pendukung

- a) Pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi)
- b) Pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah,
- c) Adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik PTT,
- d) Pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan,
- e) Peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah.

SIMPULAN

Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang terdiri dari perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan bakat yang dimiliki, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogis dan perekrutan tenaga pendukung dilakukan dengan kriteria rajin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sebisa mungkin memiliki rumah yang berlokasi dekat dengan sekolah. pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, workshop, lomba, motivasi, penghargaan, kelompok kerja guru dan supervisi. Serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.

Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah meningkatkan kemandirian sekolah dalam merancang pendidikan, meningkatkan tanggung jawab sekolah terhadap masyarakat dan orangtua murid dengan rapat komite dan pelaporan perkembangan anak melalui raport, sekolah semakin berkembang dengan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan dan peningkatan kemampuan pendidik terkait karakter, cara belajar peserta didik dan penyusunan program pembelajaran menyenangkan, serta terdapat peningkatan jumlah murid pada tahun ajaran 2019/2020.

Faktor penghambat implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di TK Negeri 3 Taliwang adalah kurangnya pelatihan dan workshop oleh pemerintah daerah guru yang berkualifikasi PAUD di KSB masih sangat minim, tidak adanya universitas yang membuka jurusan PAUD di KSB, lokasi sekolah yang susah dijangkau dan sarana pengembang kemampuan guru seperti perpustakaan tidak tersedia.

Sementara faktor pendukung implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap mau belajar dan mau diarahkan (semangat tinggi), pemberian motivasi dan dukungan dari kepala sekolah, adanya jaminan gaji dari pemerintah daerah untuk pendidik dan tenaga kependidikan berstatus pegawai tidak tetap (PTT), pemberian kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan, peningkatan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan melalui program khusus sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Audrey Alqa Annisa. (2018). Pengaruh Kualitas layanan Pendidikan Lembaga PAUD terhadap Tingkat Kepuasan Orangtua di Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Tahun 2018. *Skripsi*, Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Basrowi dan Suwandi. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf

http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf

<http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>

Imam Nawawi, *Terjemahan Hadist Arba'in*, Semarang: Pustaka Nuun, 2016

Inas Widyanuratikah, "Guru PAUD Didorong Memiliki Gelar S1",
<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/pndlcl423/guru-paud-didorong-miliki-gelar-s1>

Novan Ardy Wiyani. 2016. *Konsep Dasar PAUD*. Yogyakarta: Gava Media.

Novan Ardy Wiyani. 2017. *Manajemen PAUD Berdaya Saing*. Yogyakarta: Gava Media.

Novan Ardy Wiyani. 2015. *Manajemen PAUD Bermutu Konsep dan Praktik MMT di KB, TK/RA*. Yogyakarta: Gava Media

Maman Sutarman. (2016). *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Filosofi, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Ma'mur Asmi Jamal. (2015) *Panduan Praktis Manajemen Mutu Pendidik PAUD Melejitkan Kecerdasan Anak*. Yogyakarta: Diva Press.

Pusat data dan teknologhi informasi kementerian pendidikan dan kebudayaan,
<https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index21.php>. diunduh pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 19: 30 WITA.

Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk penelitian yang Bersifat: eksploratif, enterpretatif, interaktif dan konstrukif*. Bandung: Alfabeta

Suyadi. 2017. *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ufi Nihayatin, Niami. 2017. Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Unggulan Al-Imdad Bantul Yogyakarta. *Skripsi*, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta

Yogi Ardi, "kemendikbud: saatnya meningkatkan kualitas PAUD",
<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/01/25/p32tnn354-kemendikbud-saatnya-meningkatkan-kualitas-paud>.