



**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK PADA PAUD AL-BAITUL AMIEN  
DI JEMBER**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**AISATUD DZAKIYAH**

**NIM 130210201040**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK PADA PAUD AL-BAITUL AMIEN  
DI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

**Oleh**

**AISATUD DZAKIYAH**

**NIM 130210201040**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur pada kehadiran ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta karunianya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, kepada umatnya hingga akhir zaman. Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah sebagai rasa hormat dan terima kasih skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya.

1. Kedua pelita hidup saya, Abah Hadiyanto dan Umi' Rofiqoh;
2. Guru-guru saya sejak Taman Pendidikan Al-qur'an, Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi;
3. Dosen pembimbing skripsi Prof. Dr. Marijono, Dipl.RSL dan Niswatul Imsiyah, S.Pd. M.Pd;
4. Almamater Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

**MOTTO**

“Tidak ada titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya”(Prof. DR. Sondang P.Siagian, M.P.A)\*



---

\*) Prof. DR. Sondang P.Siagian, M.P.A. 2002.Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta:Rineka Cipta.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisatud Dzakiyah

Nim : 130210201040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 Juni 2017

Yang menyatakan,

Aisatud Dzakiyah

NIM 130210201040

**PENGAJUAN**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK PADA PAUD AL-BAITUL AMIEN  
DI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

Nama : Aisatud Dzakiyah  
NIM : 130210201040  
Tempat dan Tanggal Lahir : Banyuwangi, 16 Januari 1995  
Jurusan/ Program : Ilmu Pendidikan/ Pendidikan Luar Sekolah

Disetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Prof. Dr. Marijono, Dipl.RSL**

NIP. 194712121973031001

**Niswatul Imsiyah, S.Pd.M.Pd**

NIP.19721125 200812 2 001

**SKRIPSI**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK PADA PAUD AL-BAITUL AMIEN  
DI JEMBER**

Oleh

Aisatud Dzakiyah

NIM 130210201040

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Prof. Dr. Marijono, Dipl.RSL

Dosen Pembimbing Anggota : Niswatul Imsiyah, S.Pd.M.Pd

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember” telah diuji dan disahkan pada:

Hari : Jumat  
Tanggal : 9 Juni 2017  
Tempat : PPG 5 – 35A 308

Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,

**Prof. Dr. Marijono, Dipl.RSL**

**NIP. 19471212 197303 1 001**

**Niswatul Imsiyah, S.Pd., M.Pd**

**NIP.19721125 200812 2 001**

Penguji I,

Penguji II,

**Drs. H. A. T. Hendrawijaya, S.H, M. Kes**

**NIP.19581212 198602 1 002**

**Deditiani Tri Indrianti, S.Pd., M.Sc**

**NIP.19790517 200812 2 003**

Mengesahkan

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,

Universitas Jember

**Prof. Drs. Dafik, M.Sc.Ph.D**

**NIP 19680802 199303 1 004**

## RINGKASAN

**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien Di Jember;** Aisatud Dzakiyah; 130210201040; 2017; 82 halaman; Program Studi Pendidikan Luar Sekolah; Jurusan Ilmu Pendidikan; Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan; Universitas Jember.

Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu yang digunakan oleh seorang manager dalam mendayagunakan sumber daya manusia. Lembaga PAUD Al-Baitul Amien juga menerapkan manajemen sumber daya manusia kaitannya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan salah satunya yaitu pendidik, melalui manajemen sumber daya manusia akan lebih mudah diketahui pendidik yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan lembaga. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu ‘Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember ?’. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember. Serta memiliki manfaat teoritis sebagai referensi penelitian khususnya di bidang pendidikan anak usia dini dan sebagai informasi tambahan tentang peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tempat penelitian ditentukan menggunakan *purposive area* yaitu pada lembaga PAUD Al-Baitul Amien di Jember. Teknik penentuan informan penelitian menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dengan informan kunci adalah direktur lembaga pendidikan, Kepala Sekolah dan pendidik PAUD Al-Baitul Amien, serta informan pendukung yaitu orang tua peserta didik pada PAUD Al-Baitul Amien. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data yakni perpanjangan keikutsertaan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi (sumber dan teknik). Analisis data yang

digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengetahui dan menilai kompetensi pendidik PAUD. Melalui rekrutmen dan seleksi yang diterapkan dapat memudahkan lembaga dalam mendapatkan calon pendidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Hal ini dianggap efisien karena lembaga memiliki wewenang dalam memilih dan menentukan calon pendidik yang memiliki syarat kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pihak lembaga. Kompetensi dasar yang dibutuhkan lembaga yaitu berupa kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pendidik yang memiliki keempat kompetensi tersebut dan mampu melewati tahap rekrutmen dan seleksi maka pendidik tersebut dianggap lulus dalam tahap manajemen sumber daya manusia dalam lembaga PAUD Al-Baitul Amien.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berupa rekrutmen dan seleksi sangat berperan terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien. Rekrutmen dan seleksi dapat dijadikan pertimbangan lembaga dalam menentukan seorang pendidik yang memiliki kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.

Adapun saran dari penelitian ini bagi pengelola yaitu untuk lebih meningkatkan syarat kualifikasicalon pendidik. Saran bagi Kepala Sekolah yaitu lebih berperan aktif pada saat pengadaan maupun peningkatan sumber daya manusia yang sudah ada maupun yang akan diadakan. Serta saran bagi pendidik yaitu lebih berperan aktif dalam peningkatan segala kompetensi dalam segala aspek. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mengkaji tentang unsur lain dalam manajemen sumber daya manusia pada Lembaga PAUD. Sehingga peneliti selanjutnya mampu menghubungkan manfaat dari unsur-unsur dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik.

## PRAKATA

Alhamdulillah, puja dan puji syukur keridhoan Allah Swt atas segala rahmat dan hidayah-Nya, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW. Semoga untaian kata dalam karya tulis ini menjadi persembahan hormat dan terima kasih kepada orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku.

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc, Ph. D selaku Rektor Universitas Jember;
2. Prof. Drs. Dafik, M.Sc.Ph.Dselaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan;
3. Dr. Nanik Yuliati, M. Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan;
4. Deditiani Tri Indrianti, S.Pd, M.Sc selaku Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah , sekaligus selaku penguji yang telah meluangkan waktu, pikiran, perhatian serta saran;
5. Prof. Dr. Marijono, Dipl.RSL. selaku pembimbing satu yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian serta saran dalam penulisan skripsi ini serta memberikan motivasi;
6. Niswatul Imsiyah, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian serta saran dalam penulisan skripsi ini serta memberikan motivasi;
7. Bapak dan Ibu Dosen Khususnya Dosen Pendidikan Luar Sekolah serta seluruh staf karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
8. Abah dan umi' tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a, dukungan dalam setiap langkah, serta semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Fairuz Kholili dan Hisnatul Firdaus, kakak dan adek yang telah memberikan semangat, kasih sayang serta do'a.

10. Bapak dan Ibu Al-Husna, sahabat dan teman seperjuangan Aniq, Bunga, Ni'mah, Lifa, Sulala, Karomah, Nayla, Meme, Lu'lu', Cha, Ajeng, Mila, Dian, Yuliasfa, Naim, Eli serta keluarga besar Al-Husna;
11. Sahabat, teman, saudara, dan keluarga besar saya di Pendidikan Luar Sekolah Universitas Jember, Ima, Ines, Hety, Aisyah, Dinda, Fitri, Devi, Deni, Wincuz, Zainul, Rozy dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terima kasih telah menjadi bagian dari kenangan yang tak terlupakan. Serta keluarga besar Himapulus Andragogie Universitas Jember, yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman berharga bagi saya;
12. Almamater Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sadar bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis menerima semua bentuk kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 9 Juni 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>3</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	3
1.4.2 Manfaat Praktis .....	4
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>5</b>
2.1.1 Rekrutmen .....	7
2.1.2 Seleksi.....	10
<b>2.2 Kompetensi Pendidik .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 Kompetensi Kepribadian .....	14
2.2.2 Kompetensi Pedagogik .....	17

2.2.3 Kompetensi Profesional.....	23
2.2.4 Kompetensi Sosial .....	26
<b>2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4 Kajian Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Premis .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>34</b>
3.2.1 Tempat Penelitian .....	34
3.2.2 Waktu Penelitian.....	34
<b>3.3 Teknik Penentuan Informan Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Definisi Operasional.....</b>	<b>35</b>
3.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	35
3.4.2 Kompetensi Pendidik .....	35
<b>3.5 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>3.6 Sumber Data .....</b>	<b>36</b>
<b>3.7 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>37</b>
<b>3.8 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data .....</b>	<b>39</b>
3.8.1 Perpanjangan Keikutsertaan .....	40
3.8.2 Ketekunan Pengamatan .....	40
3.8.3 Triangulasi .....	41
<b>3.9 Analisis Data .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Data Pendukung .....</b>	<b>44</b>
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian .....	44
4.1.2 Identitas PAUD Al-Baitul Amien.....	45
4.1.3 Data Santri dan Biodata Pendidik.....	46
4.1.4 Struktur Lembaga PAUD Al-Baitul Amien .....	46

<b>4.2 Paparan Data</b> .....	47
4.2.1 Hasil Wawancara tentang Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Pendidik .....	65
<b>4.3 Temuan Hasil Penelitian</b> .....	66
4.3.1 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Kepribadian .....	66
4.3.2 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Pedagogik .....	67
4.3.3 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Profesional .....	67
4.3.4 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Sosial .....	67
4.3.5 Peran Seleksi terhadap Kompetensi Kepribadian .....	68
4.3.6 Peran Seleksi terhadap Kompetensi Pedagogik .....	68
4.3.7 Peran Seleksi terhadap Kompetensi Profesional .....	69
4.3.8 Peran Seleksi terhadap Kompetensi Sosial .....	69
<b>4.4 Analisis Data</b> .....	<b>69</b>
4.1.5 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Kepribadian .....	69
4.1.6 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Pedagogik .....	70
4.1.7 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Profesional .....	72
4.1.8 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Sosial .....	73
4.1.9 Peran Seleksi terhadap Kompetensi Kepribadian .....	74
4.1.10 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Pedagogik .....	75
4.1.11 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Profesional .....	76
4.1.12 Peran Rekrutmen terhadap Kompetensi Sosial .....	76
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
5.2.1 Bagi Pengelola .....	78
5.2.2 Bagi Kepala Sekolah .....	79
5.2.3 Bagi Pendidik .....	79
5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>80</b>

**DAFTAR TABEL**

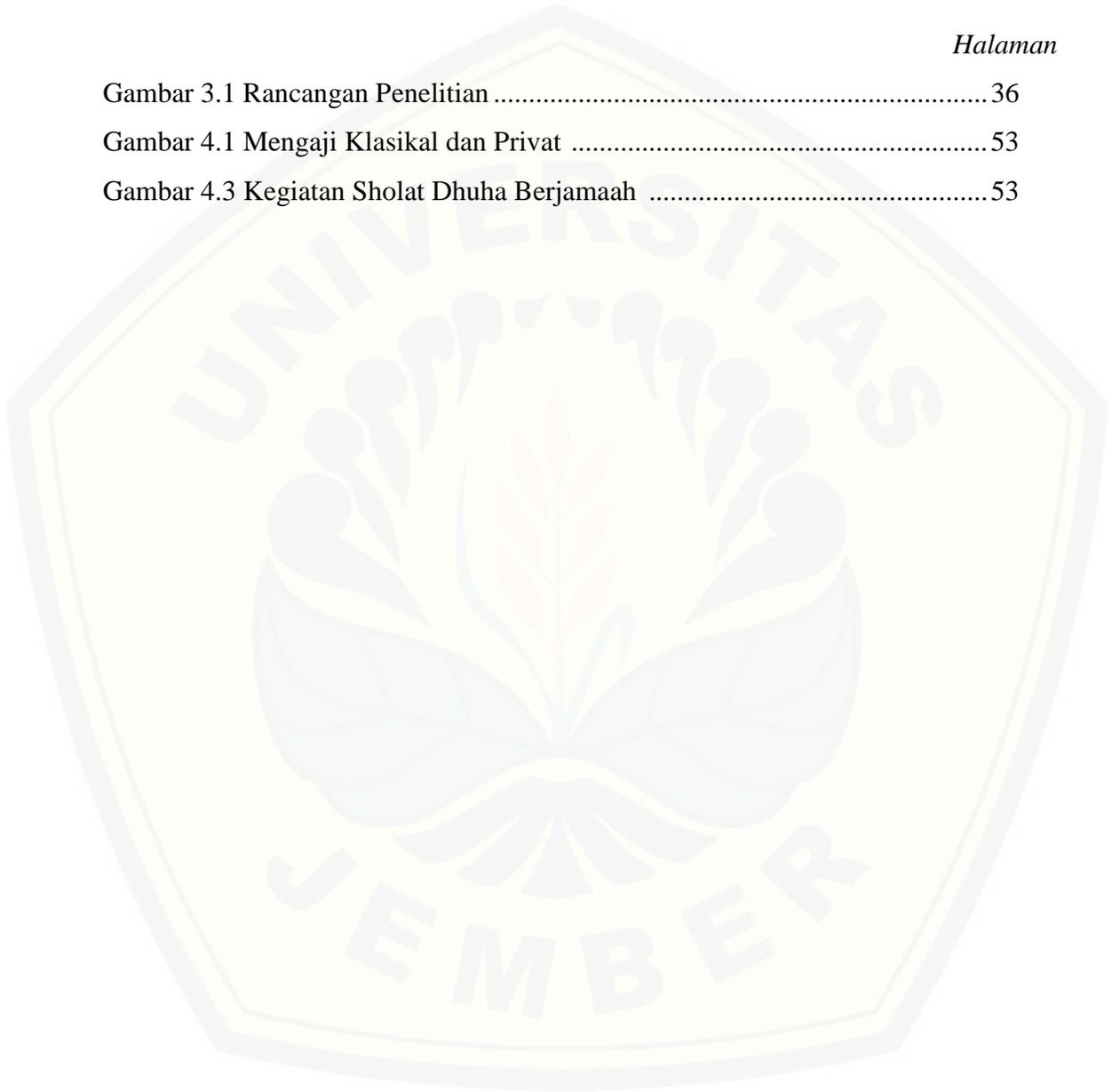
	<i>Halaman</i>
2.1 Standar Kompetensi Kepribadian guru PAUD/TK/RA .....	15
2.2 Standar Kompetensi Pedagogik guru PAUD/TK/RA.....	18
2.3 Standar Kompetensi Profesional guru PAUD/TK/RA.....	23
2.4 Standar Kompetensi Sosial guru PAUD/TK/RA .....	26
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu.....	30
4.1 Tabel Jumlah Peserta didik .....	48
4.2 Tabel Prasarana PAUD Al-Baitul Amien .....	55
4.3 APE Luar PAUD Al-Baitul Amien .....	56
4.4 APE Dalam PAUD Al-Baitul Amien .....	57

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<i>Halaman</i>
Lampiran A. Matrik Penelitian .....	83
Lampiran B. Instrumen Penelitian .....	84
B.1 Pedoman Wawancara .....	84
B.2 Pedoman Observasi .....	85
B.3 Pedoman Dokumentasi .....	86
Lampiran C. Data Informan Penelitian .....	87
Lampiran D. Hasil Wawancara .....	88
Lampiran E. Data Pendidik dan Kependidikan.....	98
Lampiran F. Visi dan Misi .....	100
Lampiran G. Struktur Organisasi Lembaga PAUD Al-Baitul Amien .....	101
Lampiran H. Dokumentasi .....	102
Lampiran I. Surat Penelitian .....	106
Lampiran J. Surat Ketersediaan Tempat Penelitian .....	107
Lampiran K. Lembar Konsultasi Penyusunan Skripsi Pembimbing I .....	108
Lampiran K. Lembar Konsultasi Penyusunan Skripsi Pembimbing II.....	109

**DAFTAR GAMBAR**

	<i>Halaman</i>
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian .....	36
Gambar 4.1 Mengaji Klasikal dan Privat .....	53
Gambar 4.3 Kegiatan Sholat Dhuha Berjamaah .....	53



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab ini akan menguraikan mengenai 1.1 Latar Belakang, 1.2 Perumusan Masalah, 1.3 Tujuan Penelitian, dan 1.4 Manfaat Penelitian

### **1.1 Latar Belakang**

Usia dini merupakan periode awal yang paling penting dan mendasar di sepanjang rentang pertumbuhan dan perkembangan kehidupan manusia (Ulfah, 2015:1). Dalam Undang-Undang Sisdiknas telah ditegaskan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani serta rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dengan kata lain pendidikan anak usia dini bertujuan untuk membantu anak dalam proses pertumbuhan dan perkembangan agar berkembang secara optimal serta memiliki kesiapan sebelum memasuki pendidikan dasar.

Berkaitan dengan standar PAUD, dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, yang mencakup standar tingkat pencapaian perkembangan, standar isi, proses, dan penilaian; serta standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan, sedangkan untuk nonformal, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan tentang “Menu Pembelajaran Generik PAUD”. Memahami peraturan tersebut Pemerintah telah berusaha untuk meningkatkan kualitas lembaga PAUD agar berjalan secara optimal, efektif, dan efisien. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas dalam segala aspek pada setiap lembaga PAUD.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan manusia. Sumber daya manusia tersebut antara lain : pendidik, peserta didik, staf, orang tua atau wali murid serta lingkungan sekitar lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan yang dapat terus maju

adalah lembaga pendidikan yang mampu mengolah sumber daya manusia dengan baik dan sebaliknya tidak sedikit lembaga pendidikan yang hancur karena tidak mampu mengolah sumber daya manusia (dalam Wukir, 2013:49). Pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu perlu adanya pengolahan sumber daya manusia agar berdayaguna secara optimal. Salah satunya yaitu melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh semua lembaga pendidikan, akan tetapi berbeda dalam penerapannya. PAUD Al-Baitul Amien merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu sumber daya manusia terpenting dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu pendidik. Pendidik PAUD merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan dalam proses pendidikan anak usia dini. Pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam lembaga pendidikan, meskipun unsur lain juga saling terkait.

PAUD Al-Baitul Amien merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia berupa rekrutmen dan seleksi. Namun, pada kenyataannya dalam proses rekrutmen lembaga masih memenuhi beberapa kendala terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pendidik. Padahal PAUD Al-Amien merupakan lembaga pendidik yang terletak pada lokasi strategis yaitu perkotaan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi serta berada disekitar lokasi pendidikan tinggi. Sehingga dalam proses seleksi lembaga memiliki peran penting dalam rangka memilih serta menentukan pendidik yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan lembaga.

Pada lembaga PAUD Al-Baitul Amien calon pendidik masih belum dikatakan berkompeten sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 seorang guru termasuk guru PAUD dituntut untuk mempunyai empat kompetensi dasar, yakni kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Oleh karena itu calon pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien dipilih berdasarkan proses manajemen sumber daya manusia yaitu berupa rekrutmen dan seleksi. Dengan demikian

lembaga PAUD dapat memperoleh pendidik PAUD yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga

PAUD Al-Baitul Amien menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai tolak ukur yang digunakan dalam rangka mengetahui kompetensi pendidik. Kompetensi dasar seorang pendidik merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Adanya manajemen sumber daya manusia dapat memudahkan lembaga dalam memilih serta menentukan pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga itu sendiri.

Berdasarkan paparan empirik yang telah diuraikan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan “Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

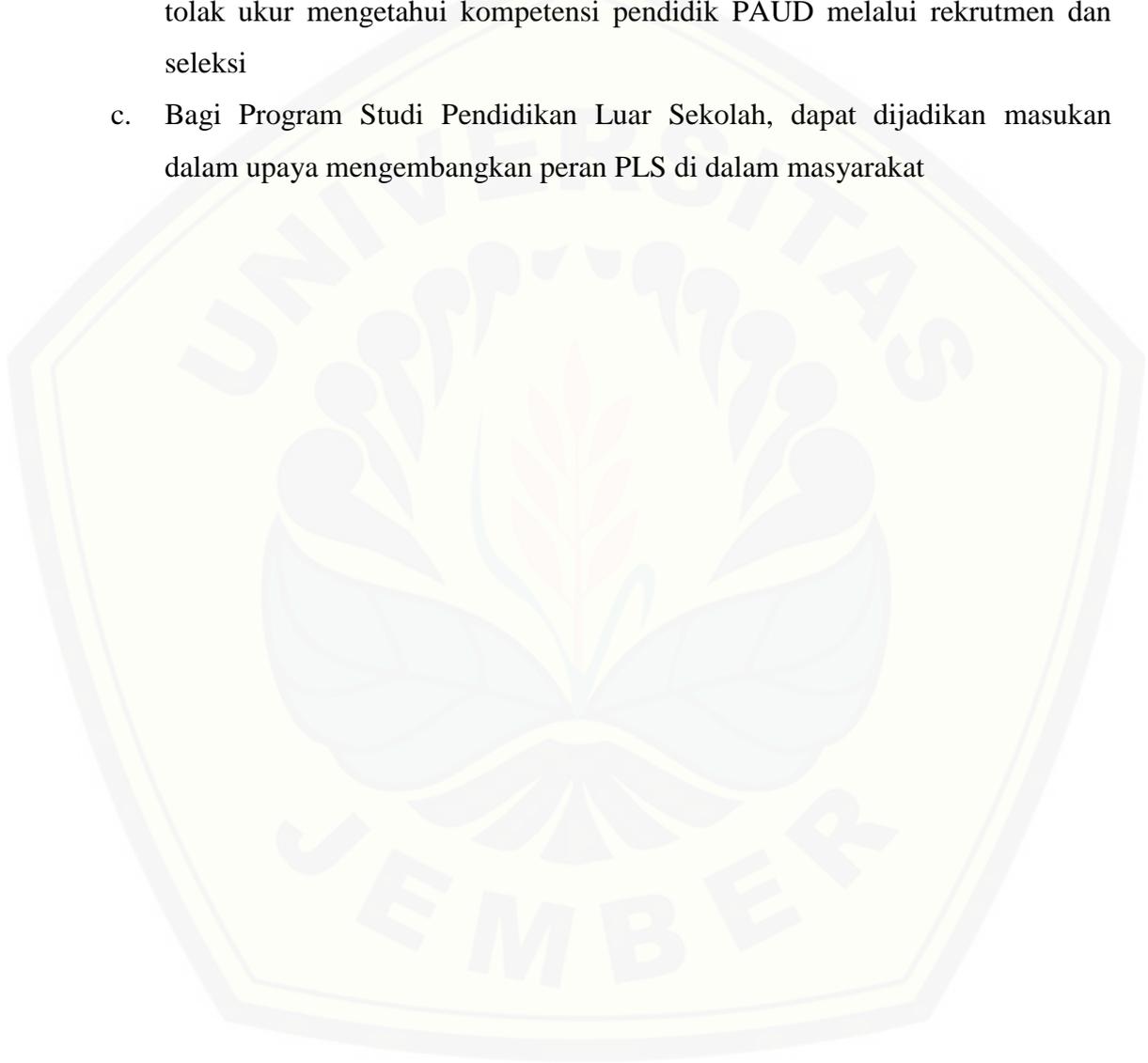
Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan diatas, maka manfaat yang diharapkan adalah :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai referensi penelitian khususnya dibidang pendidikan anak usia dini.
- b. Sebagai informasi tentang peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi pendidik, dapat mengetahui kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pendidik
- b. Bagi Pendidikan Anak Usia Dini Al-Baitul Amien dapat digunakan sebagai tolak ukur mengetahui kompetensi pendidik PAUD melalui rekrutmen dan seleksi
- c. Bagi Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, dapat dijadikan masukan dalam upaya mengembangkan peran PLS di dalam masyarakat



## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dipaparkan tentang 2.1 Kompetensi pendidik PAUD, 2.2 Manajemen sumber daya manusia, 2.3 Peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik PAUD, 2.4 Kajian Terdahulu, dan 2.5 Premis

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan kata dalam bahasa Inggris, yakni '*management*' yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan' (Djamarah dan Zain, 2006:175). Melayu Hasibuan (dalam Saefullah, 2012:1) menyatakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu". Sedangkan menurut Fattah (2008:1) "manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien".

Menurut Wukir (2009:49) 'manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer'. "Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas seorang manajer SDM dalam melibatkan seluruh fungsi-fungsi manajemen seperti : perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian" (Daryanto dan Farid, 2013:73).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah lembaga. Lembaga akan maju dan berkembang karena sumber daya manusia yang ada di dalamnya, meskipun unsur lain juga mempengaruhi perkembangan dan kemajuan sebuah lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan meliputi pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan semua orang yang terkait dengan lembaga pendidikan itu sendiri.

Tujuan manajemen atau pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara umum adalah (Rusdiana, 2015:149) :

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi, yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi dan individu
- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen yang tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan *stakeholder* internal
- e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis

Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat. Perlu adanya pengembangan sistem sehingga dalam rangka perencanaan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga itu sendiri. Adanya sistem perencanaan pendidik yang baik juga akan meningkatkan kualitas pendidik.

Adanya lowongan dalam sebuah lembaga menyebabkan lembaga membutuhkan personil baru dalam mengisi kekosongan tersebut. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam proses pengadaan tersebut yaitu melalui rekrutmen dan seleksi (Siagian, 2003:101). Rekrutmen dan seleksi digunakan lembaga dalam mendapatkan calon tenaga kerja yang dibutuhkan.

Terdapat dua proses manajemen sumber daya manusia dalam proses penerimaan personil yaitu melalui rekrutmen dan seleksi. Proses manajemen sumber daya manusia berupa rekrutmen dan seleksi merupakan cara bagi lembaga atau organisasi untuk mengisi kekosongan posisi beserta skill atau kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan tersebut (dalam Wukir, 2012:57).

Berdasarkan uraian diatas manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dalam mencapai tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia digunakan oleh manajer dalam rangka mengolah sumber daya manusia yang telah ada maupun yang akan diadakan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan-tahapan manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh manajer dalam rangka mengadakan sumber daya manusia baru.

### 2.1.1 Rekrutmen

Menurut Wukir (2013:57), “rekrutmen merupakan proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi dan melakukan hal ini terkadang tidak hanya bisa melalui pemasangan iklan saja”. Nawawi (2001:169) “rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi”.

“Rekrutmen merupakan proses dalam manajemen pengadaan pegawai yang berupaya mencari dan memikat pegawai yang mampu dan tertarik untuk melamar pekerjaan guna mengisi lowongan dan menutupi kekurangan yang tersedia dan telah diidentifikasi sebelumnya” (Maisah, 2013:60). Rekrutmen merupakan salah satu cara yang digunakan oleh seorang manajer dalam rangka mengisi lowongan sebuah lembaga. Lowongan dalam hal ini yaitu berupa lowongan sebagai tenaga pendidik.

Pada dasarnya proses manajemen sumber daya manusia khususnya di sekolah meliputi : Pengadaan (perekrutan dimulai dari pengumuman kebutuhan, menyeleksi sampai pada pengangkatannya), penempatan (penugasan), pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan, pemutusan hubungan kerja dan pensiunan (Farikhah, 2015:74). Proses aktifitas pengadaan personel atau perekrutan dilakukan karena adanya lowongan yang harus diisi.

Menurut Randal (dalam Maisah, 2013:59) tujuan rekrutmen yang spesifik, yaitu :

- a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai dalam suatu lembaga. Hal ini disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sebuah lembaga itu sendiri.
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen organisasi di masa sekarang dan masa yang akan datang, berkaitan dengan perubahan besar dalam lembaga, seperti perencanaan sumber daya manusia

- c. Untuk meningkatkan calon pendidik yang memenuhi syarat kualifikasi seefisien mungkin
- d. Untuk meningkatkan inisiatif lembaga dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
- e. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon pendidik yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya
- f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pendidik yang belum lama kerja
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan
- h. Untuk mengawasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

Dalam rangka pengadaan personil atau rekrut personil terutama guru, banyak cara yang dapat dicapai (Daryanto dan Farid, 2013:77) yaitu :

- 1) *Spoils systems*, yaitu sistem pengadaan personil yang didasarkan pada kesamaan kepertaian, dalam arti pengisian pekerjaan atau jabatan yang ada diusahakan teman separtai, tanpa atau kurang memperhatikan apakah kandidat memenuhi kualifikasi atau tidak.
- 2) *Nepotism systems*, yaitu cara mengadakan personil yang didasarkan pada hubungan kekeluargaan.
- 3) *Merit systems*, yaitu cara pengadaan personil berdasarkan kecakapan yang dimiliki.
- 4) *Career systems*, yaitu cara pengadaan personil yang pada awalnya didasarkan pada kecakapan sedang pada proses lanjut, selain kecakapan pada masa kerja, loyalitas, dan syarat kerja lainnya turut mendukung.
- 5) *Sistem prestasi*, cara ini terutama berlaku bagi personil lama yang hendak naik jabatan yang lebih tinggi. Kenaikan pangkat didasarkan pada kecakapan dan prestasi kerja yang dimiliki. Kecakapan dibuktikan dengan lulus ujian sedang prestasi dibuktikan dengan melalui kerja nyata.

Ermaya (Dalam Fathoni, 2006:46) Agar organisasi memperoleh tenaga-tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak rekrutmen yang tidak boleh dilupakan ialah :

- a) Tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu tertentu di masa depan;
- b) Tenaga kerja yang sudah berkarya dilembaga dilihat bukan hanya dari segi jumlah dan tugasnya sekarang, akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat dikembangkan sehingga mampu melaksanakan tugas baru nanti;
- c) Kebijakan yang telah dianut oleh lembaga tentang *lateral entry points*, artinya perlu kejelasan apakah dalam hal terjadinya lowongan, pengisiannya diutamakan oleh tenaga kerja yang sudah ada dalam lembaga yang dikenal dengan istilah “promosi dari dalam”.

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen mempengaruhi besarnya lamaran yang masuk kedalam lembaga pendidikan yang membutuhkan tenaga pendidik (Trianto, 2014), antara lain :

#### 1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.

#### 2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

Prosesnya dilakukan dengan cara menetapkan karakteristik perilaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja sebagai persyaratan dan mengukur calon berdasarkan karakteristik tersebut. Ada tiga langkah dalam proses menerima seseorang (Maisah, 2013:58) yaitu Seleksi, Penempatan, Sosialisasi atau orientasi.

Rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga. Rekrutmen dilakukan oleh sebuah lembaga dalam rangka untuk mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan tujuan lembaga. Rekrutmen dapat dilakukan melalui media cetak maupun media elektronik serta media lisan.

### 2.1.2 Seleksi

“Seleksi adalah proses menetapkan keputusan dalam menerima atau tidak menerima, setelah mempertimbangkan setiap pelamar untuk suatu pekerjaan atau jabatan” (Maisah, 2013:58). “Seleksi merupakan bagian yang penting dari kesuksesan suatu manajemen sumber daya manusia” (Wukir, 2013:59). Senada dengan pendapat Siagian (2011:131) menyatakan bahwa “seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia”.

Menurut Ivancevich dan Marwansyah (dalam Kool, 2015), “seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini”. “Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan” (Ayu, 2015).

Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi (Siagian, 2011:137) yaitu :

- 1) Penerimaan surat lamaran, dalam hal ini dapat berupa penerimaan berkas-berkas syarat kualifikasi yang harus dipenuhi
- 2) Penyelenggaraan ujian
- 3) Wawancara seleksi, biasanya dilakukan oleh panitia penyelenggara
- 4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
- 5) Evaluasi kesehatan
- 6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsung, dalam dunia pendidikan yaitu kepala sekolah

7) Pengenalan pekerjaan

8) Keputusan atas lamaran berdasarkan atas hasil seleksi yang telah dilakukan

Simamora (dalam Trianto, 2014) menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi yang salah perhitungan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajer. Manajer dalam dunia pendidikan merupakan kepala sekolah, sedangkan perusahaan yaitu lembaga pendidikan
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan. Pendekatan seleksi yang berbeda dalam dunia pendidikan juga didasarkan pada posisi yang dibutuhkan lembaga
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi

## 2.2 Kompetensi Pendidik PAUD

Menurut Echols dan Shadily (dalam Swardi, 2008:3) “kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* sebagai kata benda *competence* yang berarti kecakapan, kompetensi, dan kewenangan”. Sesuai dengan pendapat Suparno (2000:22) menjelaskan bahwa “kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan yang disyaratkan”. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan bahwa :”kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.

“Kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran” (Farid dan Daryanto, 2013:86). Menurut Abdul Majid (2008:6) “standar kompetensi guru

adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan". Samana (dalam Yamin dan Maisah, 2010:6) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Berdasarkan pendapat Spenser dan spencer (dalam Uno, 2011:63), karakteristik kompetensi memiliki lima karakteristik yang melekat pada diri setiap individu. Kelima hal ini dapat dilihat dari sikap, pikiran dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Setidaknya ada enam subkomponen kompetensi wawasan yang harus dimiliki oleh guru (Asmani, 2009:60), yaitu :

- 1) Memahami landasan kependidikan;
- 2) Memahami kebijakan pendidikan;
- 3) Memahami tingkat perkembangan siswa;
- 4) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran;
- 5) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan;
- 6) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan.

Menurut Sardiman (dalam Maisah dan Yamin, 2010:12) ada kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru :

- a) Menguasai bahan
- b) Mengelola program belajar-mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media atau sumber
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f) Mengelola interaksi belajar-mengajar
- g) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- h) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- i) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kemampuan dasar merupakan kecakapan yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Seperti seorang pendidik yang harus memiliki kemampuan dasar dalam mendidik agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Pendidik harus memiliki kemampuan dasar mengajar. Mengajar merupakan tugas pokok seorang pendidik dalam dunia pendidikan. Mengajar juga merupakan hal penting dalam proses pembelajaran.

Pendidik pendidikan anak usia dini juga harus memiliki kompetensi dasar mendidik. Hal ini berkaitan dengan tujuan pendidikan anak usia dini itu sendiri yaitu menjadi pendidik dan pendamping peserta didik. “Secara institusional, pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan, baik koordinasi motorik (halus dan kasar), kecerdasan emosi, kecerdasan jamak (*multiple intelligences*), maupun kecerdasan spiritual” (Suyadi, 2014:23). “UU no 14 Tahun 2005 seorang guru termasuk guru PAUD dituntut untuk mempunyai empat kompetensi dasar, yakni kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional”.

Abdul Majid (2008:7), “membagi komponen kompetensi, meliputi : (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3) penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, (5) pengembangan potensi, (6) pemahaman wawasan, (7) penguasaan bahan kajian akademik”. Tujuh kompetensi tersebut meliputi kompetensi pendidik dalam interaksinya dengan peserta didik.

Hamalik (2008:36) menyatakan bahwa “Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelas, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal”. Sehingga seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi atau kemampuan dalam ilmu yang dimilikinya. Pendidik juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dalam proses pendidikan, pendidik dapat meningkatkan kualitas diri sendiri maupun peserta didik.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 menjelaskan tentang kompetensi yang harus

dimiliki guru yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut merupakan kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai landasan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik.

Dari berbagai pendapat yang disampaikan para ahli sebagaimana uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan implementasi dari penguasaan nilai-nilai, kecakapan serta sikap yang ditunjukkan melalui kebiasaan berpikir, berperan, dan bertindak dalam menjalankan suatu tugas. Kompetensi pendidik PAUD secara garis besar dibagi menjadi empat kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi dasar tersebut merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya.

#### 2.1.1 Kompetensi Kepribadian

Kunandar (2007:55) menyatakan bahwa :”kompetensi kepribadian yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri”. Setiap perkataan, tindakan dan tingkah laku positif seorang pendidik mencerminkan kepribadian seorang pendidik. Pendidik merupakan figur yang dijadikan sebagai teladan oleh peserta didiknya dalam kehidupan sehari-hari.

Mulyasa (2008:46) menyatakan ada 12 aspek tingkah laku yang harus dimiliki seorang pendidik sebagai teladan yaitu :

- a) Sikap dasar, postur psikologis yang akan nampak dalam masalah-masalah penting seperti keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antar manusia, agama, pekerjaan, permainan dan diri.
- b) Bicara dan gaya bicara, penggunaan sebagai alat berpikir.
- c) Kebiasaan bekerja , gaya yang digunakan seseorang dalam bekerja dan dalam kehidupannya.
- d) Sikap melalui pengalaman dan kesalahan.

- e) Pakaian merupakan perlengkapan pribadi yang amat penting dalam menampakkan seluruh ekspresi kepribadian
- f) Hubungan sosial diwujudkan dalam bentuk semua pergaulan manusia, intelektual, moral, keindahan terutama tentang bagaimana berperilaku.
- g) Proses berpikir, yaitu cara yang digunakan oleh pikiran dalam menghadapi dan memecahkan masalah.
- h) Perilaku neurotis, suatu pertahanan yang digunakan untuk melindungi diri sendiri maupun menyakiti orang lain.
- i) Selera, pilihan yang merefleksikan kepribadian seseorang.
- j) Keputusan, keterampilan rasional dan intuitif yang digunakan dalam menilai situasi.
- k) Kesehatan, kualitas tubuh, pikiran dan semangat yang merefleksikan kekuatan, perspektif, sikap tenang, antusias, dan semangat hidup.
- l) Gaya hidup secara umum, sesuatu yang dipercaya oleh seseorang tentang setiap aspek kehidupan dan tindakan untuk mewujudkan kepercayaan itu.

Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa pendidik memiliki kepribadian yang dapat dijadikan sebagai teladan, panutan maupun profil oleh peserta didik. Hal ini tentu tidak mudah dilakukan oleh seorang pendidik. Berbagai cara digunakan untuk mengembangkan kompetensi serta kualifikasi dalam rangka mencapai hasil pendidikan yang lebih optimal.

Secara ringkas kompetensi kepribadian guru dapat digambarkan Maisah dan Yamin (2010:9), sebagai berikut :“mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan”. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi dalam diri seorang pendidik. Kepribadian merupakan olah tubuh maupun olah fikir seseorang dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Tabel 2.1 Standar kompetensi kepribadian guru PAUD/TK/RA

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Kepribadian	
1	Bertindak sesuai dengan norma agama,	1.1 Menghargai peserta didik tanpa

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	<b>Kompetensi Kepribadian</b>	
	hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender. 1.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	2.1 Berperilaku jujur, tegas dan manusiawi. 2.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 2.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat sekitarnya.
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	3.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 3.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	4.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 4.2 Bangga menjadi guru dan percaya diri pada diri sendiri. 4.3 Bekerja mandiri secara profesional.
5	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	5.1 Memahami kode etik profesi guru. 5.2 Menerapkan kode etik profesi guru 5.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.

Sumber :Daryanto (2010:206)

Berdasarkan standar kompetensi kepribadian tersebut dapat dilihat bahwasanya kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pendidik PAUD. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan pendidik dalam bereaksi dan berinteraksi sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Kompetensi kepribadian seorang pendidik juga menggambarkan tentang penerapan kode etik profesi guru itu sendiri.

Standar kompetensi kepribadian menurut Mulyasa (2012:247), yaitu :

1) Kompetensi kepribadian

1. Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak.
  - a. Menyayangi anak secara tulus.
  - b. Berperilaku sabar, tenang, ceria serta penuh perhatian.

- c. Memiliki kepekaan, responsif, dan humoris terhadap perilaku anak.
  - d. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan bijaksana.
  - e. Berpenampilan bersih, sehat, dan rapi.
  - f. Berperilaku sopan santun, menghargai, dan melindungi anak.
2. Bersikap dan berperilaku sesuai norma agama, budaya dan keyakinan anak.
    - a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, budaya, dan gender.
    - b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum, dan norma sosial yang ada dalam masyarakat.
    - c. Mengembangkan sikap anak didik untuk menghargai agama dan budaya lain.
  3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur.
    - a. Berperilaku jujur.
    - b. Bertanggung jawab terhadap tugas.
    - c. Berperilaku sebagai teladan.

Berdasarkan paparan diatas, kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang bersumber dari dalam diri setiap pendidik yaitu berupa sikap, tingkah laku dan pola pikir yang menjadi teladan bagi lingkungan sekitar (baik sesama pendidik, peserta didik maupun masyarakat sekitar). Pendidik harus memiliki kepribadian yang positif. Peserta didik akan menjadikan pendidik sebagai teladan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu pendidik harus mampu mencerminkan kepribadian yang baik sebagai teladan dan panutan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

### 2.2.2 Kompetensi Pedagogik

“Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya” (Farid dan Daryanto, 2013:86). Senada dengan pendapat Suyatno dan Asep (2013:41), “kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dikuasai guru yang meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

“Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya” (Maisah dan Yamin, 2010:9). Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 ayat 4 ditetapkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.

Secara ringkas kompetensi paedagogik guru dapat digambarkan Maisah dan Yamin (2010:10) sebagai berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Evaluasi hasil belajar
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Tabel 2.2 Standar kompetensi pedagogik guru PAUD/TK/RA

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Pedagogik	
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Pedagogik	
		<p>dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/ PAUD.</p>
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan kegiatan pengembangan yang mendidik.</p> <p>3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan.</p> <p>3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan.</p> <p>3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penelitian.</p>
4	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk didalam kelas, maupun diluar kelas.</p> <p>4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna.</p> <p>4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis.</p> <p>4.6 memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar.</p> <p>4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembang di</p>

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Pedagogik	
		TK/PAUD. 4.8 Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potesinya secara optimal termasuk kreativitasnya.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan untuk peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan di evaluasi. 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen penilaian. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Pedagogik	
		tujuan, 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sumber :Daryanto (2010:223)

Standar kompetensi pedagogik pada tabel diatas menggambarkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kompetensi pendidik dalam proses pembelajaran mulai awal hingga akhir pembelajaran. Sehingga dalam kompetensi ini menekankan pendidik untuk dapat mengolah pembelajaran menjadi lebih efisien, efektif, dan menyenangkan. Kompetensi pedagogik memfokuskan pada peran pendidik dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Standar kompetensi pedagogik menurut Mulyasa (2012:249), antara lain :

1) Kompetensi pedagogik

1. Merencanakan kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
  - a. Menyusun rencana kegiatan tahunan, semesteran, bulanan, mingguan, dan harian.
  - b. Menetapkan kegiatan bermain yang mendukung tingkat pencapaian perkembangan anak.

- c. Merencanakan kegiatan yang disusun berdasarkan kelompok usia.
2. Melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
  - a. Mengelola kegiatan sesuai dengan rencana yang disusun berdasarkan kelompok usia.
  - b. Menggunakan metode pembelajaran melalui bermain sesuai dengan karakteristik anak.
  - c. Memilih dan menggunakan media yang sesuai dengan kegiatan dan kondisi anak.
  - d. Memberikan motivasi untuk meningkatkan keterlibatan anak dalam kegiatan.
  - e. Memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhan anak.
3. Melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
  - a. Memilih cara-cara penilaian yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
  - b. Melakukan kegiatan sesuai dengan cara-cara yang telah ditetapkan.
  - c. Mengolah hasil penilaian.
  - d. Menggunakan hasil-hasil penilaian untuk berbagai penilaian untuk berbagai kepentingan pendidikan.
  - e. Mendokumentasikan hasil-hasil penilaian.

Berdasarkan standar kompetensi pedagogik diatas. Kompetensi pedagogik seorang pendidik bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas seorang pendidik harus diatas rata-rata. Seorang pendidik yang berkompeten akan menghasilkan peserta didik yang berkompeten pula. Oleh karena itu setiap pendidik membutuhkan kompetensi pedagogik kaitannya dalam mengolah pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kompetensi dasar seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Kompetensi pedagogik seorang pendidik dapat dilihat dari hasil proses pembelajaran serta pemahaman peserta didik dalam memahami materi pembelajaran yang telah disampaikan.

### 2.2.3 Kompetensi Profesional

“Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan” (Farid dan Daryanto, 2013:86). Menurut Uno (2011:18) “kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil”.

Satori (2011:36) mengungkapkan bahwa “kompetensi profesional adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian dibidang keguruan”. Menurut Wina Sanjaya (dalam Suyadi 2014:138) “Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

Secara ringkas kompetensi profesional guru dapat digambarkan Maisah dan Yamin (2010:11) sebagai berikut :

- a) Konsep struktur dan metode keilmuan atau teknologi atau seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
- b) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- c) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- d) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan
- e) Kompetensi profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Tabel 2.3 Standar kompetensi profesional guru PAUD/TK/RA

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Profesional	
1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD. 1.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD. 1.3 Menguasai berbagai permainan anak.

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Profesional	
2	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.	2.1 Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan. 2.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan TK/PAUD. 2.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	3.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 3.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 4.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 4.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 4.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 5.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Sumber :Daryanto (2010:228)

Standar kompetensi profesional dalam tabel mengindikasikan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik profesional. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang mampu bertanggung jawab atas profesinya yaitu sebagai pendidik.

Standar kompetensi profesional menurut Mulyasa (2012:248), antara lain :

#### 1) Kompetensi Profesional

##### 1. Memahami tahap perkembangan anak.

- a. Memahami kesinambungan tingkat perkembangan anak usia 0 – 6 tahun.
- b. Memahami standar tingkat pencapaian perkembangan anak.

- c. Memahami bahwa setiap anak mempunyai tingkat kecepatan pencapaian anak yang berbeda.
  - d. Memahami faktor penghambat dan pendukung tingkat pencapaian perkembangan.
2. Memahami pertumbuhan dan perkembangan anak.
- a. Memahami aspek-aspek perkembangan fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosi, dan moral agama.
  - b. Memahami faktor-faktor yang menghambat dan mendukung aspek-aspek perkembangan diatas.
  - c. Memahami tanda-tanda kelainan pada tiap aspek perkembangan anak.
  - d. Mengenal kebutuhan gizi anak sesuai dengan usia.
  - e. Memahami cara memantau nutrisi, kesehatan, dan keselamatan anak.
  - f. Mengetahui pola asuh yang sesuai dengan usia anak.
  - g. Mengenal keunikan anak.
3. Kompetensi atau sub-kompetensi indikator.
- a. Memahami pemberian rangsangan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
  - b. Mengenal cara-cara pemberian rangsangan dalam pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan secara umum.
  - c. Memiliki keterampilan dalam melakukan pemberian rangsangan pada setiap aspek perkembangan.
  - d. Membangun kerjasama dengan orang tua dalam pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak
  - e. Mengenal faktor-faktor pengasuhan anak, sosial ekonomi keluarga, dan menghambat perkembangan anak.
  - f. Mengomunikasikan program lembaga (pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak) Kepada orang tua.
  - g. Meningkatkan keterlibatan orang tua dalam program di lembaga.
  - h. Meningkatkan kesinambungan program lembaga dengan lingkungan keluarga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam memahami lebih dalam terhadap bidang ilmu yang ditekuninya.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang mencakup ketiga kompetensi dasar. Kompetensi profesional secara khusus memfokuskan pada kemampuan pendidik dalam memaksimalkan kompetensinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.

#### 2.2.4 Kompetensi Sosial

“Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar” (Farid dan Daryanto, 2013:86). Senada dengan pendapat Barnawi dan Arifin (2012:170) mengungkapkan bahwa ‘kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru untuk berinteraksi dengan menjadi bagian dari warga sekolah dan warga masyarakat’.

Sagala (2009:39) yang menyatakan bahwa “Indikator kemampuan sosial guru adalah mampu berkomunikasi, bergaul dan belajar, dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat dan lingkungan sekitar, dan mampu mengembangkan jaringan”. Inti dari kompetensi sosial terletak pada komunikasi, namun komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses saling mempengaruhi antar manusia.

Secara ringkas kompetensi sosial guru dapat digambarkan Maisah dan Yamin (2010:12) sebagai berikut :

- (1) Berkomunikasi lisan dan tulisan
- (2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- (3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan
- (4) Berbagai cara santun dengan masyarakat sekitar

Tabel 2.4 Standar kompetensi sosial guru PAUD/TK/RA

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Sosial	
1	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras kondisi fisik, latar belakang	1.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru TK dan PAUD
	Kompetensi Sosial	
	keluarga, dan status sosial ekonomi.	1.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi keluarga.
2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	2.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 2.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 2.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
3	Beradaptasi dengan seluruh wilayah tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	3.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektifitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 3.2 Melaksanakan berbagai kegiatan dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
4	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan atau tulisan atau bentuk lain.	4.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 4.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Sumber :Daryanto (2010: 227)

Tabel standar kompetensi sosial tersebut menjelaskan tentang kompetensi pendidik terkait dengan hubungan dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar pendidik tidak hanya lingkungan sekolah saja, melainkan lingkungan yang berkaitan langsung maupun yang secara tidak langsung berhubungan dengan sekolah. Lingkungan yang secara tidak langsung seperti orang tua atau wali

murid, lingkungan sekitar tempat tinggal dan lingkungan masyarakat secara umum.

Standar kompetensi sosial menurut Mulyasa (2010:249) antara lain :

- 1) Kompetensi sosial
  1. Beradaptasi dengan lingkungan.
    - a. Menyesuaikan diri dengan teman sejawat.
    - b. Menaati aturan lembaga.
    - c. Menyesuaikan diri dengan masyarakat sekitar.
    - d. Akomodatif terhadap anak didik, orang tua, teman sejawat dari berbagai latar budaya dan sosial ekonomi.
  2. Berkomunikasi secara efektif.
    - a. Berkomunikasi secara empatik dengan orang tua peserta didik.
    - b. Berkomunikasi efektif dengan anak didik, baik secara fisik, verbal maupun nonverbal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik dalam berinteraksi dengan lingkungan yang terkait dengan sekolah seperti peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat sekitar, serta orang tua peserta didik. Kompetensi sosial pendidik dapat dilihat dari hubungan sosial pendidik dengan lingkungan sekitar.

### **2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar sebuah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat berkembang kearah peningkatan apabila kualitas sumber daya manusia ditingkatkan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus senantiasa ditingkatkan dan diarahkan agar lembaga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Moondy (dalam Wukir, 2013:50) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan lembaga. Upaya dalam rangka mencapai visi dan misi lembaga dapat dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu pengakuan tentang pentingnya unsur sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu lembaga dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi lembaga maupun bagi pengembangan dirinya.

Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu lembaga, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan lembaga dalam menghadapi berbagai tantangan. Sehingga dalam rangka mengolah sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat menentukan keberhasilan sebuah lembaga.

Pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan dasar bagi seseorang. Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan salah satu pendidikan yang diperuntukkan bagi anak usia 0 sampai 6 tahun (Mulyasa, 2012:iii). Nety Herawati menyatakan bahwa 80 % kecerdasan anak dibentuk saat anak berusia nol sampai enam tahun. Pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan yang sangat penting untuk proses tumbuh kembang anak usia dini.

Berdasarkan pendapat tersebut maka pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan yang penting bagi anak usia dini. Melihat perkembangan seseorang berkembang pesat saat anak usia dini. Oleh karena itu perlu pendidikan terbaik dalam rangka merangsang pertumbuhan dan perkembangannya agar dapat berkembang secara maksimal dan sesuai dengan tahap perkembangan anak.

Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005, seorang guru termasuk guru PAUD dituntut untuk mempunyai empat kompetensi dasar, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pendidik merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap pendidik PAUD. Kompetensi tersebut digunakan dalam rangka proses pembelajaran baik di lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan pendidik tidak hanya menjadi panutan dalam lingkungan sekolah melainkan dalam kehidupan sehari-hari.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan oleh lembaga dalam rangka mengetahui dan menilai kompetensi

pendidik. Melalui manajemen sumber daya manusia manajer dapat mengolah sumber daya manusia agar mampu memenuhi standar kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga pendidikan. Melalui proses rekrutmen dan seleksi manajer dapat mengetahui serta menilai kompetensi pendidik sesuai dengan hakikat pendidikan anak usia dini serta tujuan lembaga.

Berdasarkan paparan diatas kompetensi pendidik PAUD meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi tersebut merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik PAUD dalam rangka menghasilkan peserta didik yang kompeten pula. Melalui proses rekrutmen dan seleksi manajer dapat mengetahui serta menilai kompetensi pendidik PAUD sesuai dengan tujuan lembaga.

Melalui proses rekrutmen setiap calon pendidik akan berusaha memenuhi syarat kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga. Setelah melewati proses rekrutmen calon pendidik yang telah memenuhi syarat kualifikasi melewati tahap seleksi. Tahap seleksi merupakan tahap yang menentukan calon pendidik menjadi pendidik tetap. Pada tahap ini setiap calon pendidik akan menunjukkan kompetensinya dalam melewati tahap seleksi dan menjadi pendidik tetap.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi dapat menggambarkan kompetensi pendidik. Hal ini berkaitan dengan persaingan setiap calon pendidik agar menjadi pendidik tetap sebuah lembaga. Sehingga untuk mendapatkan peluang menjadi pendidik tetap, maka setiap calon pendidik harus menunjukkan kompetensinya secara efektif dan efisien agar sesuai dengan tujuan lembaga.

#### **2.4 Kajian Penelitian Terdahulu**

Kajian penelitian terdahulu merupakan tinjauan penelitian yang relevan berfungsi sebagai landasan dan acuan berfikir untuk mengkaji sebuah penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian “Peningkatan Kompetensi Pendidik PAUD Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia” yaitu :

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Zaenab (2015)	Pengembangan Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini pada Kelompok Bermain Asri Tunggal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa adanya kemajuan yang telah dilakukan oleh PAUD Kelompok Bermain “Asri Tunggal” mengalami banyak perubahan yang menyangkut konsep dan cara penyusunan perencanaan, pembuatan dan pelaksanaan struktur pengorganisasian, pengaktifan dan pengendalian. Walaupun masih diperlukan upaya perbaikan lebih keras dan lebih baik lagi, agar pelaksanaan kegiatan di lembaga pendidikan anak usia dini Kelompok Bermain “Asri Tunggal” dapat lebih baik dan maju.</li> <li>• Perbedaan : Pada penelitian tersebut ditekankan pada pengembangan manajemen pendidikan secara umum serta dalam rangka peningkatan manajemen pendidikan secara umum pula. Sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam rangka mengetahui kompetensi pendidik PAUD.</li> </ul>
2	Bustami, Murniaty, Cut Zahri Harun (2012)	Manajemen Pendidikan PAUD Al-Fath Sabang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pendidikan pada PAUD Al-Fath Sabang secara umum telah terlaksana secara baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya perencanaan program pendidikan dengan menyusun rencana kegiatan sesuai dengan ketentuan.</li> <li>• Perbedaan : Pada penelitian tersebut memfokuskan implementasi manajemen pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan secara umum. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia.</li> </ul>
3	Feralys Novauli .M (2012)	Kompetensi Guru dalam Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian di peroleh deskripsi bahwa kompetensi profesional</li> </ul>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Berbasis Bimbingan di Taman Kanak-kanak (Studi Deskriptif Terhadap Guru TK di Kota Bandung )	<p>guru memberi pengaruh yang paling tinggi dibanding kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbedaan : Pada penelitian tersebut membahas tentang deskripsi kompetensi guru dalam pembelajaran berbasis bimbingan. Sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada peran manajemen sumber daya manusia kompetensi pendidik PAUD.</li> </ul>
4	Andita Fitriana (2013)	Upaya Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Bantul	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Penelitian Kompetensi profesional guru meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, penguasaan kurikulum dan silabus, penguasaan wawasan etika dan pengembangan profesi</li> <li>• Perbedaan Pada peneliti tersebut ditekankan pada pengembangan kompetensi profesional saja, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang kompetensi dasar seorang pendidik yang berupa kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.</li> </ul>
5	Sri Lestari (2014)	Pengembangan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Penelitian Kualifikasi pendidikan dan kompetensi pendidik PAUD “Anak Cerdas” saat ini merupakan hasil pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh lembaga</li> <li>• Perbedaan Pada penelitian tersebut mendeskripsikan tentang kompetensi pedagogik secara rinci, sedangkan pada penelitian ini mendeskripsikan tentang kompetensi dasar pendidik baik kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.</li> </ul>

Sumber data : diolah dari berbagai sumber

## 2.5 Premis

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengolah sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yaitu pendidik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam rangka menilai kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap calon pendidik. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi. Pada proses tersebut pendidik yang memiliki kompetensi akan melewati tahap manajemen sumber daya manusia dengan mudah.



### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang 3.1 jenis penelitian 3.2 tempat dan waktu Penelitian 3.3 teknik penentuan informan 3.4 definisi operasional 3.5 rancangan penelitian 3.6 sumber data 3.7 teknik pengumpulan data 3.8 teknik pengolahan dan analisis data.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2012:213) mengatakan bahwa “penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Sedangkan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Masyhud (2014:104) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu keadaan, suatu kondisi secara ilmiah”. “Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki” (Nazir, 2005:54).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik PAUD. Serta penelitian ini akan mendalami tentang kompetensi pendidik seperti kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Apakah kompetensi yang dimiliki pendidik telah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan sebagai pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien.

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Metode pemilihan tempat penelitian ini menggunakan metode *purposive Area* artinya tempat penelitian dengan sengaja dipilih berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu (Arikunto, 2006:139). Menurut Masyhud (2014:100), *purposive* artinya peneliti memiliki tujuan dan pertimbangan khusus atau tertentu didalam pengambilan sampelnya.

Adapun pertimbangan dalam menentukan tempat penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. PAUD Al-Baitul Amien merupakan PAUD yang memiliki perkembangan cukup pesat
- b. Kurang maksimalnya peran MSDM dalam melihat kompetensi calon pendidik
- c. Berdasarkan observasi awal PAUD Al-Baitul Amien memiliki kendala dalam proses rekrutmen calon pendidik
- d. Peneliti ingin mengetahui peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini membutuhkan waktu enam bulan (Desember 2016 sampai Mei 2017), dengan rincian dua bulan studi pendahuluan, tiga bulan penggalan data, serta satu bulan penyusunan laporan.

## 3.3 Teknik Penentuan Informan Penelitian

Metode penentuan informan penelitian yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan apabila peneliti memiliki tujuan atau pertimbangan-pertimbangan tertentu atau khusus di dalam pengambilan sampelnya (Masyhud, 2014:100). Tujuannya adalah untuk mempermudah peneliti dalam penelitian. Teknik ini juga digunakan karena peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, sehingga peneliti tidak

dapat mengambil sample besar dan jauh atau karena memiliki tujuan khusus lainnya. Adapun yang menjadi informan peneliti adalah:

a. Informan Kunci

Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Direktur Lembaga pendidikan dan pendidik Al-Baitul Amien

b. Informan Pendukung

Informan pendukung dalam penelitian ini adalah orang tua peserta didik PAUD Al-Baitul Amien

### 3.4 Definisi operasional

Definisi operasional adalah uraian yang terbatas pada setiap istilah atau frasa kunci yang digunakan dalam penelitian dengan makna tunggal dan terukur (Universitas Jember, 2012:23). Defini operasional bukan menjelaskan kata demi kata dalam judul, namun memberikan gambaran sub fokus yang akan diukur. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember.”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu:

#### 3.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada penelitian ini berfokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka pengolahan pendidik sebagai salah satu unsur dari sumber daya manusia. Namun yang dikaji yaitu berupa proses rekrutmen dan seleksi dalam proses perencanaan sumber daya manusia.

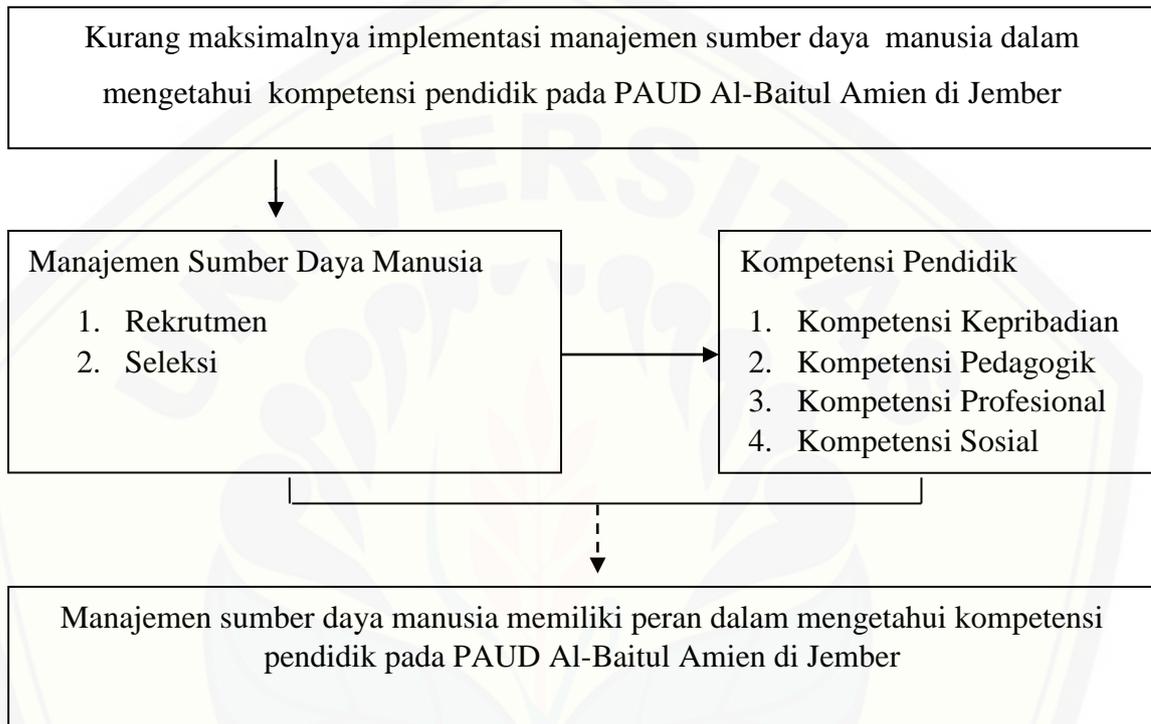
#### 3.4.2 Kompetensi Pendidik

Pada penelitian ini yang dimaksud kompetensi pendidik yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik seperti kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.

### 3.5 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian berisi uraian tentang langkah-langkah yang ditempuh, atau sub-sub komponen yang harus ada untuk meraih yang hendak dicapai (Universitas Jember, 2012:23).

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian



Keterangan:

- ↓ : Dapat diselesaikan
- : Berhubungan
- - - ↓ : Hasil yang diharapkan

### 3.6 Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan fakta atau informasi yang dapat berbentuk angka atau deskripsi yang berasal dari sumber data (Universitas Jember, 2012:23). Data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang berupa kata-kata sebagai hasil observasi. Sedangkan sumber data merupakan

uraian tentang asal diperolehnya data penelitian (Universitas Jember, 2012:23). Arikunto (2006:102), menjelaskan secara garis besar sumber data penelitian dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Data primer

Data Primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22).

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah berasal dari proses wawancara kepada informan kunci dan informan pendukung seperti Kepala Sekolah, Direktur Pendidikan, Pendidik serta orang tua peserta didik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember.

b. Data sekunder,

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tak langsung sebagai data tambahan atau pelengkap dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen dan sumber informasi (kepustakaan) yang terkait.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah uraian yang menjelaskan cara dan instrumen yang digunakan untuk memperoleh data (Universitas Jember, 2014:24). Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data yang merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data dikumpulkan dalam penelitian dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung maupun tidak langsung hal-hal yang diamati dan mencatatnya pada alat

observasi (Sanjaya, 2013:270). Sehingga dalam observasi peneliti melibatkan panca indra dalam mengawati objek yang diteliti. Berdasarkan pelaksanaannya, observasi dibagi dalam dua jenis, yaitu observasi partisipan dan observasi non partisipan. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan. Karena peneliti tidak ikut berpartisipasi didalamnya, hanya semata-mata sebagai pengamat saja. Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu observasi ke PAUD Al-Baitul Amien di Jember yang menjadi objek penelitian. Tujuan peneliti menggunakan teknik observasi adalah untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Observasi yang dilakukan ditempat penelitian ini adalah pengamatan terbuka dengan izin dan diketahui oleh subjek penelitian. Data yang akan diperoleh dari observasi adalah sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung (tatap muka) antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*viewer*) (Sudjana, 2008:194). Sugiyono (2013:194) mengemukakan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

Wawancara Terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, selain membawa instrument sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara terstruktur, maka peneliti dalam melakukan wawancara dan pengumpul data, telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan

alternative jawabannyapun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini informan diberikan pertanyaan yang sama, lalu peneliti mencatatnya.

Teknik wawancara ini dilakukan dengan cara Tanya jawab antara peneliti dengan informan yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan berbagai pihak yang terkait dengan PAUD Al-Baitul Amien, antara lain : Kepala Sekolah dan Pendidik. Adapun data yang akan diperoleh dari wawancara sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember.

### 3. Teknik dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010:100). Menurut Dimiyati (2013:100), metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda, dan sebagainya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang berasal dari benda tak hidup. Adapaun data yang akan diraih disesuaikan dengan tujuan penelitian, antara lain :

1. Profil lembaga PAUD Al-Baitul Amien
2. Biodata pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien
3. Struktur orgnisasi PAUD Al-Baitul Amien
4. Kegiatan wawancara dengan informan kunci dan informan pendukung

### 3.8 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan menafsirkan data yang telah diperoleh agar sesuai dengan tujuan dan sifat penelitian. Data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi diolah, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian. Menurut Moleong (2016:326) kriteria kredibilas (derajat kepercayaan) pemeriksaan data dilakukan dengan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketekunan

pengamatan, triangulasi data, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian kasus negatif, dan pengecekan anggota. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 kriteria pemeriksaan data yaitu perpanjangan keikutsertaan, ketekunan melakukan penelitian dan triangulasi.

### 3.8.1 Perpanjangan Keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan adalah keikutsertaan dalam pengumpulan data. Menurut Usman (2011:78) mengutarakan dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan *key instrument*, dalam pengumpulan data, peneliti harus terjun sendiri kelapangan secara aktif. Keikutsertaan peneliti dalam mencari data dan informasi langsung pada Lembaga PAUD Al-Baitul Amien yaitu melalui wawancara dengan direktur lembaga pendidikan, kepala sekolah, serta pendidik. Peneliti juga melakukan observasi bagaimana keadaan lembaga PAUD Al-Baitul Amien hingga mendapatkan data yang benar-benar valid.

Peneliti dalam melakukan perpanjangan keikutsertaan melakukan penelitian ulang guna melengkapi data yang kurang sampai data yang diperoleh lengkap. Peneliti menghentikan waktu perpanjangan keikutsertaan dalam pengambilan data ketika data yang dikumpulkan sudah cukup dan benar untuk memenuhi tujuan penelitian.

### 3.8.2 Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan adalah menentukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memuaskannya diri pada hal-hal tersebut secara rinci (Moleong, 2001:175). Ketekunan pengamat berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara yang berkaitan dengan proses analisis yang konstan. Ketekunan penelitian bertujuan untuk mencari informasi sehingga dapat memilah dan memperhitungkan apakah informasi yang diperoleh dapat dijadikan sebuah data atau tidak, ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman perolehan data secara rinci dalam kondisi yang relevan.

Pada ketekunan pengamatan ini peneliti membaca atau mengecek kembali data-data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara dengan Direktur Lembaga, Kepala Sekolah serta pendidik mengenai manajemen sumber daya manusia berupa rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi pendidik yang berupa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Sehingga peneliti mendapatkan data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

### 3.8.3 Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan kredibilitas data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan sebagai perbandingan terhadap data tersebut. Menurut Sugiyono (2010:127) terdapat tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik sebagai berikut :

#### 1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui sumber data. Peneliti mengecek kembali data yang diperoleh dari informan satu dengan informan yang lain secara berulang-ulang. Dalam triangulasi sumber peneliti mencocokkan kembali data yang diperoleh dari informan kunci baik direktur pendidikan, kepala sekolah maupun pendidik tentang peran rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien. Kemudian dicocokkan kembali dengan data yang diperoleh dari informan pendukung yaitu orang tua dari peserta didik pada PAUD Al-Baitul Amien.

#### 2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti mengecek kembali data yang telah diperoleh melalui teknik yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti menga-

dakan wawancara dengan informan kunci yaitu Direktur pendidikan, Kepala sekolah, Pendidik maupun orang tua pada PAUD Al-Baitul Amien tentang peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik. Peneliti juga membandingkan dan mengecek kembali informasi yang telah diperoleh melalui teknik yang berbeda yaitu melalui observasi dan diperkuat dengan dokumentasi tentang peran manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien.

Dari semua penjelasan di atas maka dalam teknik pemeriksaan keabsahan data ini peneliti menggunakan tiga teknik, yaitu teknik perpanjangan keikutsertaan, mengikuti segala aktivitas yang ada pada PAUD Al-Baitul Amien untuk menentukan lingkup mencari informan. Selanjutnya melakukan teknik ketekunan pengamat, peneliti mengamati segala kegiatan yang dilakukan pada PAUD Al-Baitul Amien agar mampu mendapatkan informan yang tepat untuk dijadikan data secara rinci yang valid dan relevan. Kemudian menggunakan triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi teknik.

### 3.9 Analisis Data

Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2010:89) mengatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan terus berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Namun dalam penelitian kualitatif analisis data difokuskan pada proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Teknik analisis data menurut teori Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2010: 91-92) pada dasarnya terdiri dari empat komponen yaitu (1) pengumpulan data (*data collection*), (2) reduksi data (*data reduction*), (3) penyajian data (*data display*), (4) penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*), berikut bagan dan uraiannya:

- a. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat untuk menentukan fokus pada proses pengumpulan data. Pengumpulan

data yang dilakukan berupa observasi secara langsung yaitu pada PAUD AL-Baitul Amien, wawancara kepada informan yang telah ditentukan, dan dokumentasi dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan.

- b. Reduksi data merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti selama menganalisis data dan merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dari analisis data. Ada tiga tahapan dalam reduksi data, tahap pertama adalah melakukan editing, pengelompokan, dan meringkas data, tahap kedua adalah penyusunan kode-kode dan catatan mengenai segala aktivitas penelitian, tahap terakhir adalah menyusun rancangan konsep, serta penjelasan yang berkenaan dengan tema, pola, atau kelompok-kelompok data bersangkutan. Penyajian data melibatkan langka-langkah mengorganisasikan data, dengan menjalin kelompok data satu dengan kelompok data yang lainnya, sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan karena dalam penelitian kualitatif data biasanya beraneka ragam perspektif dan terasa bertumpuk maka penyajian data pada umumnya sangat membantu proses analisis.
- c. Penarikan serta pengujian kesimpulan  
Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Peneliti dalam kaitan ini masih harus mengkonfirmasi, mempertajam, atau mungkin merevisi kesimpulan-kesimpulan yang telah dibuat untuk sampai pada kesimpulan final.

## BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini akan memaparkan tentang 5.1 Kesimpulan, 5.2 Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengetahui dan menilai kompetensi pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien. Hal ini dapat dilihat dari rekrutmen dan seleksi calon pendidik yang dapat mengetahui dan menilai kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Melalui tahapan pada proses rekrutmen dan seleksi calon pendidik melewati tahapan yang meliputi administrasi, tes wawancara, tes psikolog, tes komputer, tes baca tulis al-qur'an, psikotes serta lulus praktek *micro teaching*, maka calon pendidik dapat dinilai memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pada tahap seleksi yaitu berupa penilaian *micro teaching* calon pendidik benar-benar dinilai kaitannya dengan proses pembuatan perangkat pembelajaran, perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi setelah proses pembelajaran, kemampuan kepribadian yang meliputi tingkah laku dan perilaku, kemampuan sosial saat berinteraksi dengan lingkungan sekitar serta kemampuan profesional dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang calon pendidik.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran pada penelitian ini sebagai berikut :

#### 5.2.1 Bagi pengelola

Hendaknya pihak pengelola lebih meningkatkan syarat kualifikasi lulusan yang lebih spesifik sehingga calon pendidik yang mendaftar merupakan seseorang yang memiliki kompetensi bidang keilmuan sesuai dengan bidangnya.

### 5.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Saran untuk kepala sekolah yaitu agar lebih berperan aktif baik dalam proses pengadaan sumber daya manusia maupun peningkatan sumber daya manusia yang telah ada.

### 5.2.3 Bagi Pendidik

Saran bagi pendidik yaitu agar lebih berperan aktif dalam rangka peningkatan segala kompetensi dalam segala aspek.

### 5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

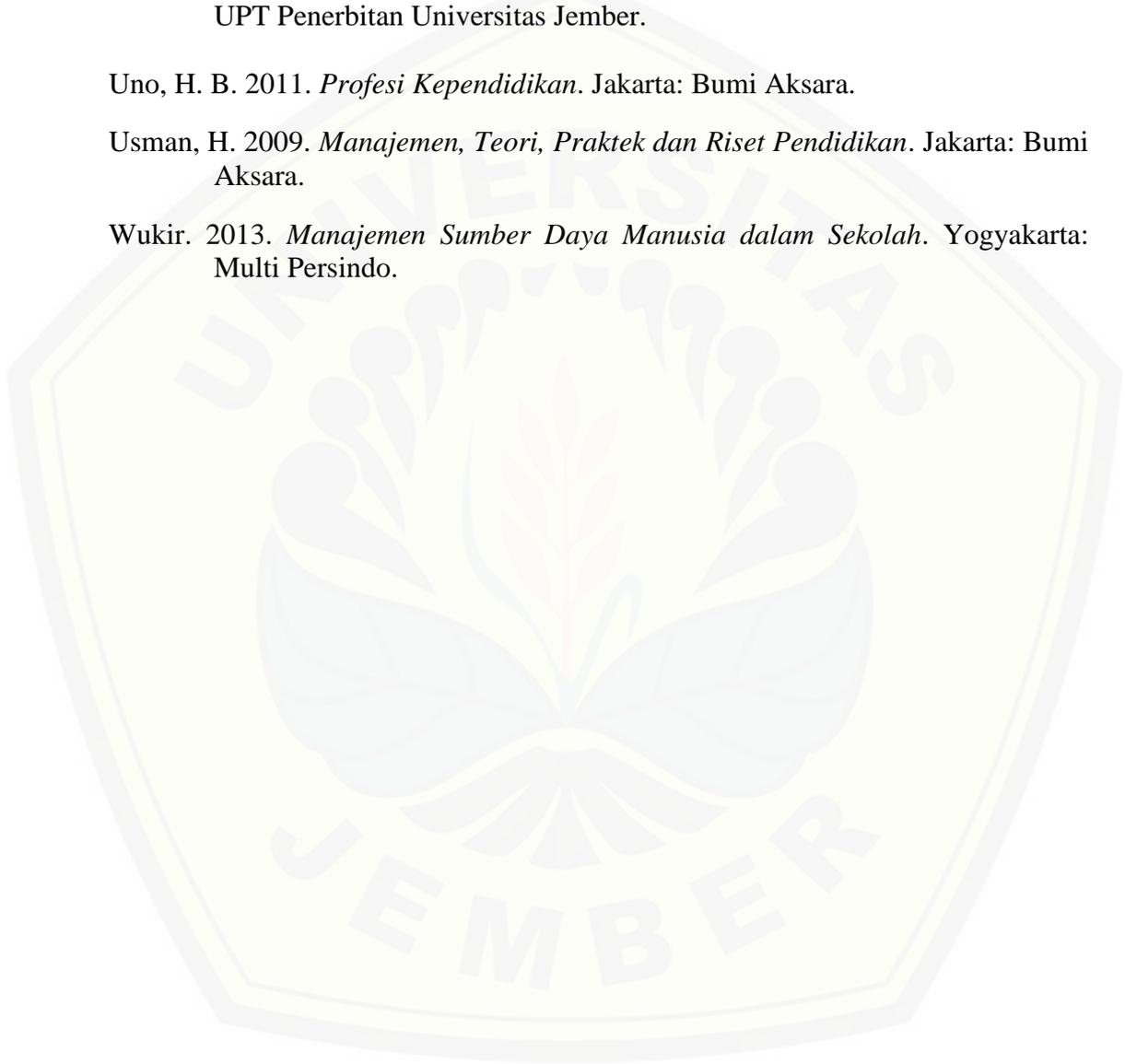
Dapat kiranya mengkaji tentang unsur lain dalam manajemen sumber daya manusia pada Lembaga PAUD. Sehingga peneliti selanjutnya mampu menghubungkan manfaat dari unsur-unsur dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi pendidik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, M. & Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipte
- Asmani, J. M. 2009. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Jakarta: Powerbooks.
- Daryanto. 2010. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dimiyati, J. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Jakarta: Kencana.
- Farid, M. T. & Daryanto. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Farikhah, S. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, N. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maisah. & Yamin, M. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Maisah. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Ciputat: Gaung Persada Press Group Ciputat.
- Majid, A. 2008. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masyhud, Sulton. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen Dan Profesi Kependidikan (LPMPK).

- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, H. E. 2012. *Manajemen Paud*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. 2008. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen SDM Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Pres.
- Rusdiana, H.A. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, S. 2011. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Satori, D. 2011. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, Djuju. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, A. S. 2000. *Membangun Kompetensi Belajar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Suyadi. 2014. *Manajemen Paud*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyadi. 2014. *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini*. Bandung: PT remaja rosdakarya.
- Suyatno., & Jihad, A. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Esensi.

- Swardi. 2008. *Manajemen Pembelajaran Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Trianto. 2014. *Desain Pengembangan Pembelajaran Tematik (Bagi Anak Usia Dini TK/RA & Anak Usia Kelas Awal SD/MI)*. Jakarta: Kencana.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Uno, H. B. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2009. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sekolah*. Yogyakarta: Multi Persindo.



## LAMPIRAN A.

## Matrik Penelitian

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Fokus	Sub Fokus	Sumber Data	Metode Penelitian
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember	Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Pendidik Pada PAUD Al-Baitul Amien di Jember ?	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Kompetensi	1.1 Rekrutmen 1.2 Seleksi  2.1 Kepribadian 2.2 Pedagogik 2.3 Profesional 2.4 Sosial	1. Primer - Informan kunci - Kepala Sekolah PAUD Al-Baitul Amin Jember - Direktur Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien - Pendidik PAUD Al-Baitul Amien - Informan pendukung - Orang tua peserta didik PAUD Al-Baitul Amien 2. Sekunder - Dokumentasi - Kepustakaan	1. Penentuan daerah penelitian melalui purposive area (PAUD Al-Baitul Amin) 2. Metode penentuan informan penelitian dengan menggunakan <i>Purposive Sampling</i> 3. Metode pengumpulan data : a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi 4. Teknik analisis data menggunakan penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif

**LAMPIRAN B****INSTRUMEN PENELITIAN****B.1 Pedoman Wawancara**

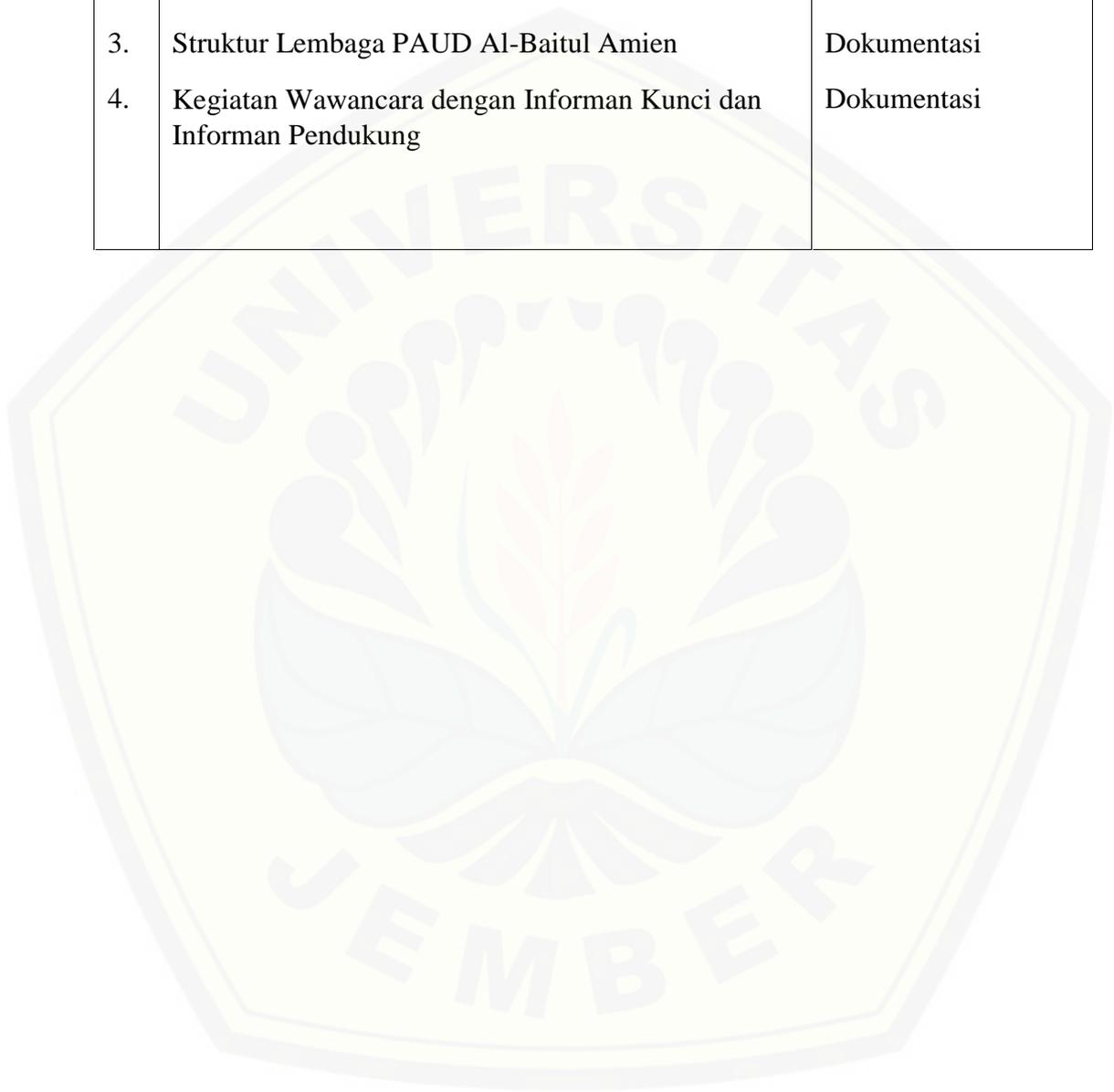
No	Fokus	Sub fokus	Data Yang Diraih	Sumber Data
1	Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar belakang rekrutmen Lembaga</li> <li>- Peran lembaga dalam proses rekrutmen</li> <li>- Tujuan rekrutmen</li> <li>- Metode yang diterapkan pada rekrutmen</li> <li>- Media yang digunakan pada rekrutmen</li> </ul>	Informan kunci dan Informan pendukung
2	Kompetensi Pendidik	2. Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahapan yang di lalui saat seleksi</li> <li>- Cara menetapkan keputusan pada saat proses seleksi</li> <li>- Orang yang terlibat saat seleksi</li> </ul>	
		3. Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidik bersikap sesuai norma</li> <li>- Bersikap sesuai kebutuhan psikologis anak</li> </ul>	
		4. Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menguasai karakteristik peserta didik</li> <li>- Mengembangkan kurikulum dibidang pengembangan</li> <li>- Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik</li> </ul>	
		5. Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan</li> <li>- Memahami tahap perkembangan anak</li> </ul>	
		6. Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkomunikasi dengan sesama pendidik, peserta didik dan lingkungan pendidik</li> <li>- Bersosialisasi dengan orang tua peserta didik</li> </ul>	

## B.2 Pedoman Observasi

No	Fokus dan Sub Fokus	Data Yang Diraih	Sumber Data
1	Manajemen Sumber Daya Manusia Rekrutmen Seleksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran rekrutmen terhadap kompetensi kepribadian</li> <li>2. Peran rekrutmen terhadap kompetensi pedagogik</li> <li>3. Peran rekrutmen terhadap kompetensi profesional</li> <li>4. Peran rekrutmen terhadap kompetensi sosial</li> </ol>	Informan kunci dan Informan pendukung
2	Kompetensi Pendidik Kepribadian Pedagogik Profesional Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Peran seleksi terhadap kompetensi kepribadian</li> <li>6. Peran seleksi terhadap kompetensi pedagogik</li> <li>7. Peran seleksi terhadap kompetensi profesional</li> <li>8. Peran seleksi terhadap kompetensi sosial</li> </ol>	

## B.3 Pedoman Dokumentasi

No	Data Yang Diraih	Sumber Data
1.	Profil Lembaga PAUD Al-Baitul Amien	Dokumentasi
2.	Biodata Pendidik PAUD Al-Baitul Amien	Dokumentasi
3.	Struktur Lembaga PAUD Al-Baitul Amien	Dokumentasi
4.	Kegiatan Wawancara dengan Informan Kunci dan Informan Pendukung	Dokumentasi



**LAMPIRAN C****DATA INFORMAN PENELITIAN**

No	Nama Informan	Usia	Inisial	Status	Informan
1	Akhmad Habid	52 Tahun	AH	Direktur Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember	Kunci
2	Nur Hayati Qomariyah	29 Tahun	HQ	Kepala Sekolah	Kunci
3	Mar'atul Afifah, S.Pd.I	27 Tahun	MA	Pendidik	Kunci
4	Sofiah, S.Th.I	26 Tahun	SO	Pendidik	Kunci
5	Norma Ayu Dwi Lestari, S.E.I	27 Tahun	NA	Pendidik	Kunci
6	Hermawati	34 Tahun	HE	Orang tua	Pendukung
7	Fitria Agustin	38 Tahun	FI	Orang tua	Pendukung

## LAMPIRAN D

## HASIL WAWANCARA

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
1	<p>Peran Rekrutmen Terhadap Kompetensi Kepribadian Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran rekrutmen terhadap kompetensi kerpribadian pendidik ?</p> <p>AH : “Minimal kita itu 2, komitmen dan kompetensi, yang terutama itu ya komitmennya. Kompetensi ya kompetensi yang sesuai dengan guru. Kalau kita juga menggunakan ahlinya jadi kita manggil psikolog untuk menilai kepribadian calon pendidik”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Jadi dalam proses rekrutmen dalam lembaga terdapat tiga tahap. Tahap yang pertama yaitu administrasi, hal ini berkaitan dengan kualifikasi. Setelah itu tahap wawancara. Nah dalam wawancara itu nantik ada penilaian kepribadian, mungkin secara teori saya tidak tahu bagaimana yang jelas itu yang melalkukan tahapan itu bagian yayasan. Nah setelah itu baru tahap terakhir itu micro teaching. Nah di micro teaching itu nanti kompetensi kemudian kepribadian itu yang menjadi pengamatan secara kita. Mungkin kalau ditanyakan secara bahasanya mungkin lebih tinggi, tapi kan diprakteknya tidak ketemu. Terlihatnya nanti ketika praktek ya disitu. Jadi saya melibatkan semua gur. Jadi dari proses micro teaching disini sekitar 2 mingguan. Nanti setelah itu ada proses magang, masih ada magangnya nanti. Disitu nanti prosesnya yang paling banyak. Dalam artian dalam tahapan micro teaching itu nantik dihasilkan keputusan diterima atau tidak, dia lanjut atau tidak, dia diberikan kesempatan atau tidak biasanya begitu”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “yang dilihat keaswajaannya, mean alirannya apa gitu ? kalau sudah anu di coret gitu, di centang. Iya harus NU (nahdlatul ulama’). Yang kedua religiusnya, jadi bisa ngaji apa endak gitu”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau menurut saya perannya sangat penting ya.</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>Soalnya kan menentukan, akan menentukan guru yang akan masuk kesekolah kita yang kita bangun mulai dari beberapa tahun itu. Jadi sangat penting sekali dan kita biasanya menggunakan basic islam ya. Jadinya sesuai dengan peraturan yayasan dan kisi-kisinya dari yayasan. Itu semua sudah sangat membantu guru-guru disini untuk menyeleksi guru-guru disini. kalau wawancaranya biasanya ditanya tentang islam. Kalau kepribadian itu kalau di rekrutmen itu ada psikolog kemudian wawancara. Kalau wawancara biasanya yang pertama ya ditanyakan tentang jenjang pendidikan”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “kalau yang pertama ya, kalau saya sendiri yang saya rasain pribadi. Saya bukan lulusan S1 PAUD, saya lulusan ekonomi. Yang diutamakan disini itu satu telaten, suka sama anak-anak, seneng sama anak-anak trus sabar trus murah senyum, dan suka berorganisasi. Kalau rekrutmen biasanya mengutamakan agama. Saya gak liat harus lulusan apa tapi yang penting sama anak-anak itu welcome, seneng, trus poko’e gitu sayang sama anak-anak, basicnya suka sama anak”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p>	
2	<p>Peran Rekrutmen Terhadap Kompetensi Pedagogik Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran rekrutmen terhadap kompetensi pedagogik pendidik ?</p> <p>AH : “Praktek kerja, iya dilihat dari praktek kerja. Tapi kembali lagi setelah melewati praktek kerja yayasan juga berhak memutuskan sesuai dengan penilaian lembaga”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Ya, semuanya biasanya dilihat saat proses micro teaching kemampuan pedagogiknya juga dilihat disitu”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Yang ketiga kualitas sama kuantitasnya gitu, jadi lulusan apa. Satu alur endak jadi kayak temen-temen sih sebenarnya banyak yang bukan PG PAUD atau ya lulusan sekitar situ lah, Cuma’ temen-temen ini ketelatenan, sabar,</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>itu yang dimiliki”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau dari kami yaitu yang penting bisa mengaji, bisa baca tulis al-qur’an, kemudian juga kreatifnya dalam mengkondisikan gitu aja”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Jadi kalau untuk program tema, semester aku juga belajar dari sini juga. Trus kalo yang lain-lainnya itu kan aku juga sama sekali gak ngerti, gak tau semuanya awal dari sini. Udah guru-gurunya ngomong gak usah takut. Jadi emang ada magang dulu. Dulu emang saya awalnya tes dulu sama kepala sekolah. Trus magang selama tiga bulan. Trus abis gitu ada tes lagi yayasan. Trus jadi sekarang itu saya ada calon pegawai. Trus pegawai dan itu pun juga melalui tes lagi”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p>	
3	<p>Peran Rekrutmen Terhadap Kompetensi Profesional Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran rekrutmen terhadap kompetensi profesional pendidik ?</p> <p>AH : “Kalau dulu tes tulis dan praktek kerja, ada masa magang kan disini. Ada beberapa tahap, 5 tahap itu mbak yang jelas administrasi, setelah itu baca al-qur’an, komputer, kemudian wawancara, kalau kemaren ada tes tulis. Kita tesnya melibatkan ahlinya, jadi kalau komputer ya sama ahli komputer, al-qur’an ya sama ahli al-qur’an, kalau wawancara ya saya mba”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Kalau secara administrasi kalau yang tahun lalu yang kami cantumkan disitu minimal lulusan SMA, minimal lulusan SMA. Tapi pada prakteknya karena sekarang yang lulusan S1 PAUD sudah lumayan banyak, banyak juga yang lulusan dari lulusan S1 PAUD. Tetapi keputusan akhir biasanya bermuara pada hasil micro teaching atau magang. Jadi belum tentu yang lulusan S1 PAUD kami terima</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>berdasarkan praktek lapangan. Seperti yang saya bilang dulu di awal”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Sebenarnya gak ini si kalau yang lulusan mungkin punya ilmunya ya, punya pilarnya. Tapi temen-temen juga perlahan sambil belajar, praktek langsung, diimbangi dengan pelatihan-pelatihan. Sekarang sudah dilihat dari 21 anak sekarang sudah menjadi sekitar 96, lain TPAny. Dilihat dari situ kan berarti masyarakat percaya dengan lembaga kita”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau wawancaranya biasanya ditanya tentang jenjang pendidikannya. Kalau dari profesionalnya itu bisa itu nanti sebenarnya dari rekrutmen itu kan akan diketahui ya, seseorang profesional atau tidak. Kemudian baru masa training. Jadi disitu yang akan diketahui profesional enggak di lembaga kita. Jadi kerjasamanya bagus atau tidak. Kreatifnya dalam mengelola kelas”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Kalau masalah sama se sebenarnya aku bukan lulusan PAUD se, jadi dulu juga belajar dari sini”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p>	
4	<p>Peran Rekrutmen Terhadap Kompetensi Sosial Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran rekrutmen terhadap kompetensi sosial pendidik ?</p> <p>AH : “Ya praktek kerja, praktek kerja sama magang terlihat sudah sosialnya, yang penting moralnya bagus”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Iya, semua bukan hanya sesama pendidik, dia bersosialisasi dengan anak-anak gimana, berinteraksi dengan teman sejawat bagaimana, itu masuk semua”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Cuma’ temen-temen ini ketelatenan, sabar, itu yang</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>dimiliki”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau sosialnya itu ya telaten”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Jadi mungkin namanya lembaga itu kan kita harus satu. Jadi seandainya tidak bersatu itu tidak bisa”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p>	
5	<p>Peran Seleksi Terhadap Kompetensi Kepribadian Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran seleksi terhadap kompetensi kepribadian pendidik ?</p> <p>AH : “jadi pada tahap seleksi itu pihak yayasan melibatkan lembaga. Yaitu praktek kerja namun keputusan nanti juga tetap kembali berdasarkan penilaian lembaga saat praktek kerja”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Setelah melewati tahap rekrutmen maka pendidik melalui tahap magang selama 3 bulan. Pada tahap ini pendidik lebih ditekankan untuk dapat menyelesaikan masalah dalam mengelola kelas. Hal terpenting yaitu pendidik memiliki cinta. Cinta dulu yang harus dimiliki sebelum masuk sini. Cinta sama anak-anak cinta sama rekan. Karena kita kan tim disini tidak kerja sendiri. Harapan saya ketika ada guru yang masuk disini kualitasnya sama, penanganan sama, pelayanan sama, penanganan sama jadi semuanya terlihat baik, bukan hanya terlihat baik salah satu. Cinta, andalan kami disini yaitu cinta. Karena kalau semuanya didasari cinta mau melakukan apa saja tidak ada yang diperhitungkan disini”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Ya dilihat kesehariannya, jadi dilihat dulu guru ini, jadi dilihat kalau guru pertama masuk itu kontrak, namanya guru kontrak. Setelah 3 bulan attitudenya baik, kemudian dinamakan GTT (guru tidak tetap) iya. Guru tidak tetap dilihat lagi, kualitas dan kuantitasnya selama ini di PAUD berkembang apa tidak. Nantik ada lagi namanya CAPEG (calon pegawai). Nah habis dari calon pegawai nanti ada, dia</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>punya inovasi enggak, berkembang enggak di PAUD itu. Kemudian diangkat jadi pegawai, terus dah seterusnya sampek habis. Jadi istilahnya kayak PNS gitu sudah mbak”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Yang ditanyakan yaitu yang berkaitan dengan islam”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Kalau yang tahap selanjutnya yaitu dilihat bagaimana ke anak-anaknya. Karena emang ada yang kadang apa ya. Jadi saat sama anak-anak kadang dia lupa bahwa itu adalah anaknya orang. Karena kan PAUD jadi dia kalau dia gak disayang banget, kita gak senyum dia gak mau. Kadang ada yang heh ayo heh. Ada yang seperti itu, itu ada. Itu juga dinilai. Trus yang selanjutnya itu emosi ya, jadi kesabaran sama anak-anak trus juga agama. Karena kalau anak-anak itu kalau gurunya ngomongnya pelan juga gak didengarkan untuk anak yang terlalu aktif, kalau gurunya ngomongnya keras dikira marah-marah. Soalnya pernah ada murid yang bilang sama orang tuanya dimarahin gurunya. Padahal gurunya hanya berbicara dengan nada yang agak keras”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p> <p>HE : “luar biasa sudah, luar biasa sabar, telaten, udah lah pokoknya baik lah sudah, gak ada keluhan lah sudah, intinya puas. Untuk yang PAUD lo ya. Kalo untuk yang TK saya belum tahu, baru tahun ini insyaAllah masuk TK, terakhir ini”(wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:40)</p> <p>FI : “kepribadiannya sama kayak yang mbak ini bilang tadi wes, puas” (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:42)</p>	
6	<p>Peran Seleksi Terhadap Kompetensi Pedagogik Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran seleksi terhadap kompetensi pedagogik pendidik ?</p> <p>AH : “kompetensi mengajarnya dilihat dari praktek mengajar yang melibatkan lembaga”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>NQ : “Hal ini dilihat saat proses micro teaching kemudian dilanjutkan dengan magang. Dilihat bagaimana cara pendidik mengelola kelas”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Nah disini ini dia mau berkembang enggak, dia mau total, totalitas enggak disini. Apa yang mereka punya kayak sabar, terus ilmunya mau belajar lagi. Trus ke anak-anak ini responnya bagaimana, kan kadang-kadang yang baru pertama kali masuk kan jijian, sedangkan anak-anak itu ingusan, kadang pup, BAB (buang air besar), menanggapi anak yang seperti itu mereka tanggak apa enggak. Jadi dilihat dari situ dulu, baru kemudian oh baik. Baru kontraknya di tanda tangani. Habis kontrak setelah 3 bulan dia baik baru jadi GTP dan seterusnya gitu mbak”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau dari kami yaitu yang penting bisa mengkondisikan kelas, mengkondisikan anak-anak, kemudian juga kreatifnya, kreatifnya dalam mengkondisikan itu aja. Sebenarnya kalau materi-materikan sebenarnya kalau bisa semuanya sih kalau orang sudah bisa menyampaikan materi. Cuma bagaimana kalau menyampaikan materi kepada siswa itu aja. Kadang kan masih ada yang malu, kadang ya masih ada yang ragu, yang gak mau sama anak yang ini”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Jadi bagaimana cara menghadapi anak, cara menyapa anak-anak, cara ngasik tau ketika itu tidak boleh kesana sayang, itu sebenarnya tidak boleh ada kata tidak boleh. Jadi bagaimana cara kita menghadapi anak-anak dengan kita ngasik tau tapi dengan bahasa yang halus yang mereka mengerti bahwa ini gak boleh seperti itu”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p> <p>HE : “Mengajarnya bagus, bagus sekali, sesuai standar lah, standar guru PAUD, lebih mungkin ya, ya seperti anaknya sendiri, perlakuannya itu tidak seperti ke murid sendiri, tetapi lebih ke seperti anak sendiri, saya liat seperti itu. Tidak membeda-bedakan kelas ini, kan ada empat kelas ya, ada empat kelas, bukan Cuma kelas anaknya doang yang</p>	

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>diperhatiin, tapi anak kelas lain juga diperhatiin gitu”. (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:40)</p> <p>FI : “ ya kemampuan mengajarnya bagus sih mbak, pokok puas” (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:42)</p>	
7	<p><b>Peran Seleksi Terhadap Kompetensi Profesional Pendidik</b></p> <p>P : Bagaimana peran seleksi terhadap kompetensi profesional pendidik ?</p> <p>AH : “Tetap dilihat saat praktek kerja. Kalau dulu kan PGPAUD belum ada, belum ada jurusan , PGSD baru tahun ini katanya. Sehingga kita kesulitan”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Dilihat dari mengelola kelas, terus kemudian mengerjakan perangkat pembelajaran, terus menangani ada satu insiden bagaimana dia bersikap, disitu. Kalau dalam proses administrasi yang kami cantumkan disitu minimal lulusan SMA, tapi sekarang pada prakteknya karena sekarang yang lulusan S1 PAUD kan sudah lumayan banyak. Banyak juga yang dari lulusan S1 PAUD. Tapi keputusan akhir bermuara pada hasil micro teaching”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Iya pelatihan-pelatihan, sementara ini yang kuliah PG PAUD masih belum ada, rata-rata PAI (pendidikan agama islam), ada S.Thi tafsir hadits, ada yang ini makanya guru-guru yang di angkat jadi pegawai, itu harus kuliah lagi. Jadi nanti kepangkatannya bisa naik trus. Jadi itu yang diimbangi kayak kuliah lagi. Meskipun yang GTT di ikutkan pelatihan juga kalau masih kontrak masih belum. Kalau sudah GTT (guru tidak tetap) kok kontraknya bagus ya anak ini, mau berkembang, mau belajar, dan lain sebagainya baru diikutkan pelatihan mewarnai, seminar. Kemarin di Muhammadiyah ada mister Viki itu di ikutkan juga semuanya. Kalau disini semuanya pasti diikutkan pelatihan, karena biar pintar semua katanya bu kepala. Kalau saya kan hanya bendahara”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>SO :“Masa training itu bisa nantik bisa dilihat seseorang itu profesional apa tidak dalam lembaga kita. Jadi kerjasamanya bagus atau tidak, kemudian kreatifnya didalam mengelola kelas bagaimana”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Trus yang ketiga itu manajemen waktu, datengnya telat apa enggak jadi itu juga dinilai. Karena kan emang kalau wali murid itu, bu’ kalau jam 7 itu sudah ada gurunya, soalnya saya masuknya pagi, saya harus nganternya pagi. Jadi gurunya itu harus tepat waktu”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p> <p>HE : “Oh endak, gak pernah telat, selalu datang sebelum anak-anak datang, kebanyakan ya , kalo ada beberapa mungkin ada keperluan, tapi pasti sudah ada yang stand by”. (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:40)</p> <p>FI : “ mungkin ya beberapa ya yang telat, itu mungkin ya satu atau dua mungkin ya karena ada kepentingan lain gitu”. (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:42)</p>	
8	<p>Peran Seleksi Terhadap Kompetensi Sosial Pendidik</p> <p>P : Bagaimana peran seleksi terhadap kompetensi sosial pendidik ?</p> <p>AH : “Cara menilai pendidik sudah ada aturan yang dibuat oleh yayasan. Nah kita sistemnya kan menggunakan database. Apabila ada guru yang neko-neko, macam-macam, udah kita del (hapus), atau enggak sesuai kompetensi ternyata atau sosialnya kurang bagus, moralnya kurang bagus, udah kita pakai aturan yang sudah ditetapkan, terutama masalah moral itu”. (wawancara pada hari Senin, 10 April 2017, pukul 10.44 WIB)</p> <p>NQ : “Iya, semua tidak hanya pendidik disini dek. Dia berinteraksi dengan anak-anak bagaimana, berinteraksi dengan rekan sejawat bagaimana itu masuk semua”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.22 WIB)</p> <p>MA : “Ya dilihat kesehariannya, Trus ke anak-anak ini responnya bagaimana, kan kadang-kadang yang baru pertama kali masuk kan jijian, sedangkan anak-anak itu</p>	Informan Kunci dan Informan Pendukung

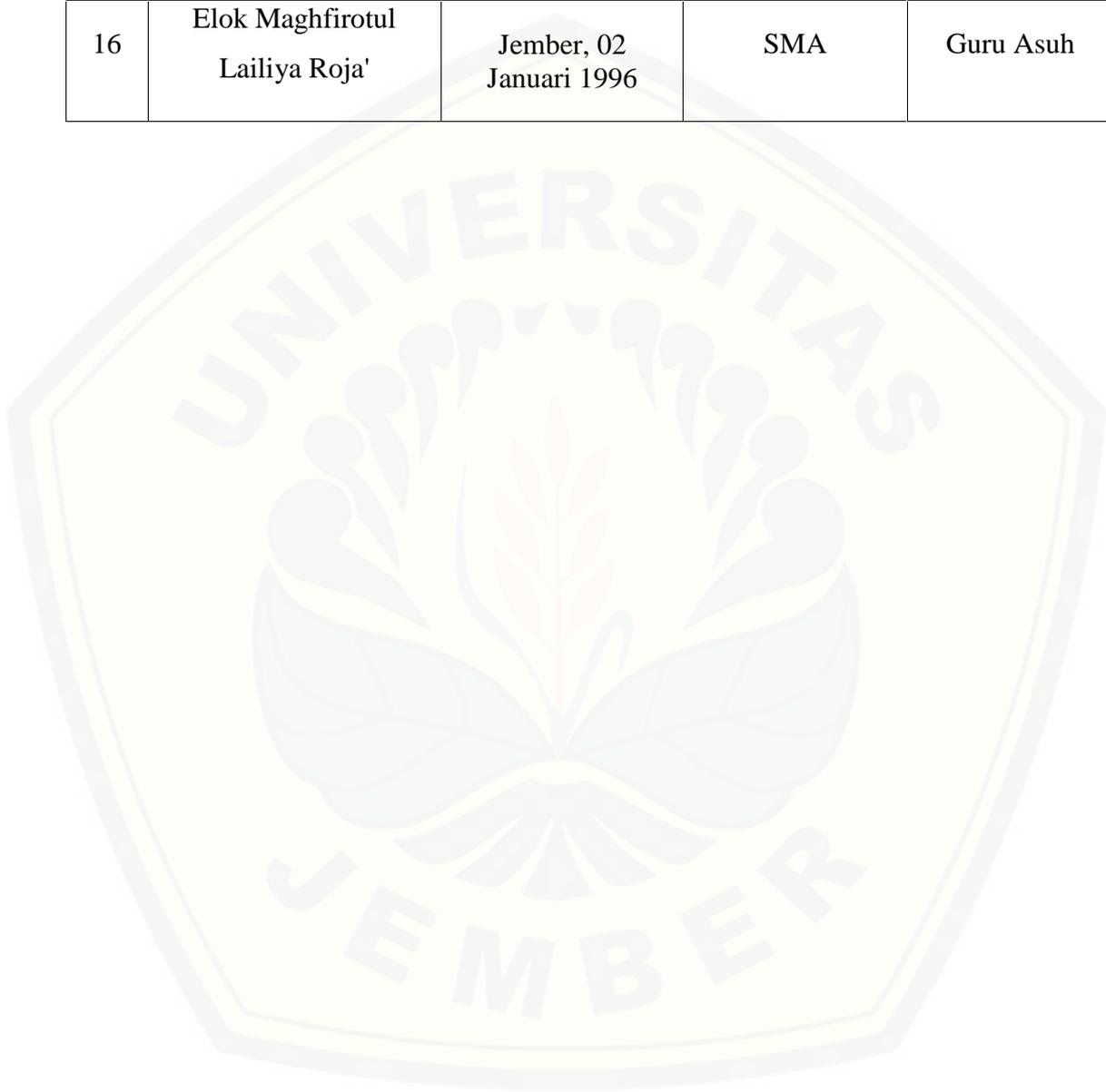
No	Hasil Wawancara	Sumber Data
	<p>ingusan, kadang pup, BAB (buang air besar), menanggapi anak yang seperti itu mereka nggak apa nggak”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.29 WIB)</p> <p>SO : “Kalau sosialnya itu ya pokoknya telaten, ya itu aja telaten sama anak-anak”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.50 WIB)</p> <p>NA : “Jadi disini itu udah kayak saudara. Jadi antara guru satu dan guru lainnya itu udah saling ngerti. Oh kayak gini. trus yang kedua itu tim, jadi perilaku dia ke sesama pendidik”. (wawancara pada hari Sabtu, 25 Maret 2017, pukul 11.56 WIB)</p> <p>HE : “ Bagus banget hubungan sama orang tua, interaktif ya selalu kasih kabar, kalo gak di grup ya di japri”. (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:40)</p> <p>FI : “Mestinya cepet tanggap, kalo ada apa dari sekolah itu langsung disampaikan ke wali muridnya, jadi wali murid langsung tahu apa yang terjadi di sekolah” (wawancara pada hari Rabo, 31 Mei 2017, 07:42)</p>	

## LAMPIRAN E

## DATA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

NO	NAMA	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Nurhayati Qomariyah	Jember, 21 Juli 1982	SMK	Kepala Sekolah
2	Maratul Afifah, S.Pd.I	Jember, 22 April 1990	S1 PAI	Bendahara, Guru KB
3	Sofiah, S.Th.I	Jember, 15 Mei 1991	S1 Tafsir Hadist	Tata Usaha I, Guru KB
4	Norma Ayu Dwi Lestari, S.E.I	sumenep, 04 April 1990	S1 Ekonomi Islam	Tata Usaha II, Guru KB
6	Nur Khofifiyah	Jember, 31 Januari 1993	SMA	Guru KB
7	Mahfida Nur Inayati, S.Pd	Jember, 8 Agustus 1990	S1 Pendidikan Matematika	Guru KB
8	Faizatul Hikmah, S.Pd.I	Jember, 4 Desember 1992	S1 PAI	Guru KB
9	Nur Imama, S.Pd.I	Jember, 22 Juli 1992	S1 PAI	Guru KB
10	Mas'udah, S.Pd.I	Jember, 06 Maret 1996	S1 PAI	Guru KB
11	Nevrida Nurdiana, S.E	Jember, 24 September 1991	S1 Ekonomi	Guru KB
12	Rohmatul Hasanah	Jember, 12 Juli 1984	SMA	Guru Asuh
13	Ike Yulia Kumalasari	Jember, 06 Februari 1986	SMA	Guru Asuh
14	Immatul Anisa, S.E.I	Jember, 03 September 1992	S1 Ekonomi Islam	Guru KB

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>TEMPAT, TANGGAL LAHIR</b>	<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>	<b>JABATAN</b>
15	Septina Rahayu	Jember, 25 September 1984	SMA	Guru Asuh
16	Elok Maghfirotul Lailiya Roja'	Jember, 02 Januari 1996	SMA	Guru Asuh



**LAMPIRAN F****VISI DAN MISI**

Visi :

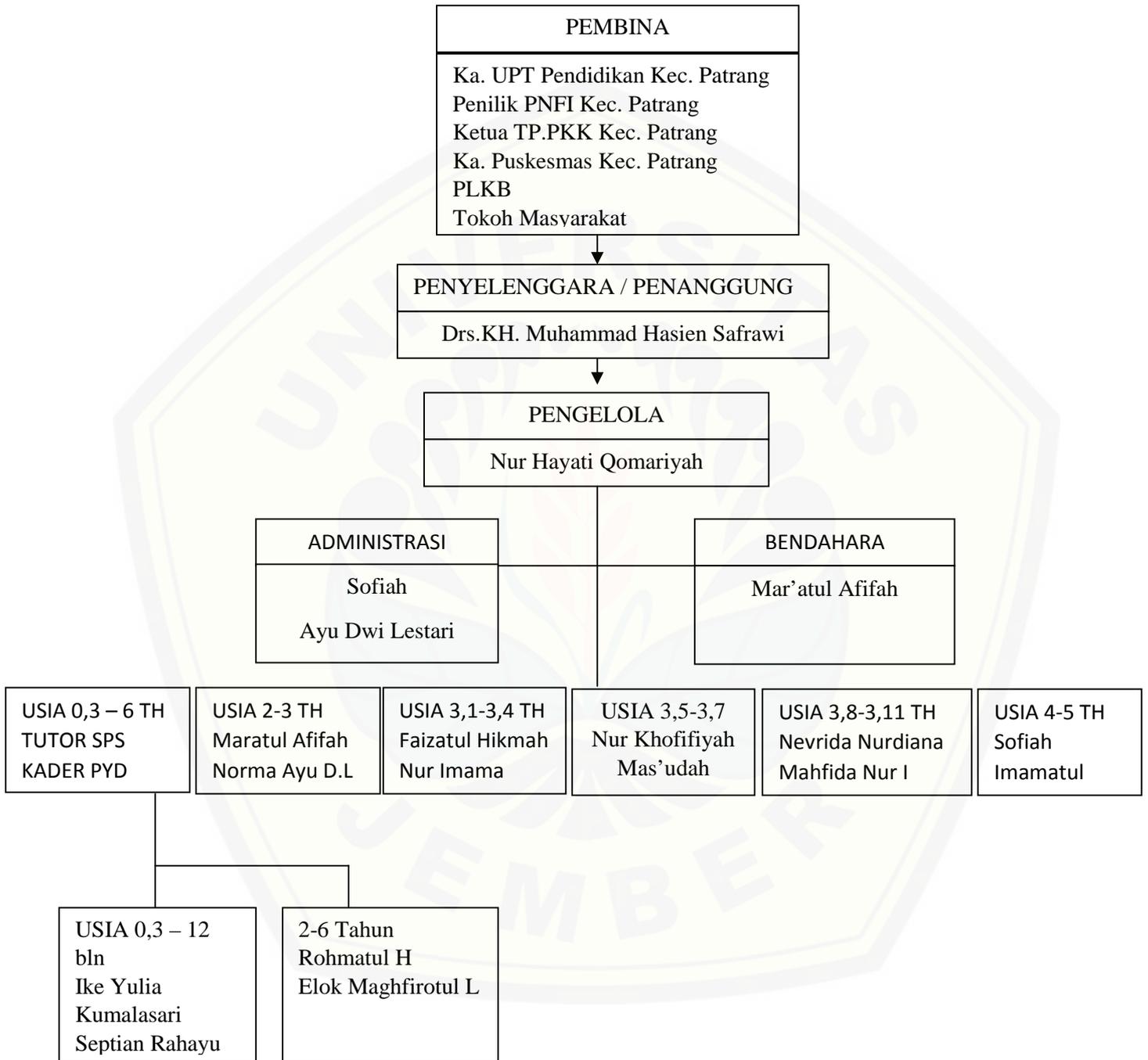
“Menjadikan generasi yang unggul dalam ilmu dan kebudayaan islami”

Misi :

1. Menciptakan dan merangsang potensi anak melalui suasana belajar yang menyenangkan
2. Merangsang rasa afeksi anak melalui kegiatan social di dalam dan di luar lingkungan sekolah
3. Membiasakan dan memberikan contoh prilaku yang menunjukkan sikap akhlak mulia
4. Mengenalkan yang selanjutnya mencintai dan melestarikan kebudayaan islami

**LAMPIRAN G**

**STRUKTUR ORGANISASI LEMBAGA PAUD AL-BAITUL AMIEN**



**LAMPIRAN H**

**DOKUMENTASI**

Foto penelitian



Foto 1 : Wawancara dengan informan kkunci (Direktur Pendidikan Yayasan Al-Baitul Amien)



Foto 2 : Wawancara dengan informan kunci (Kepala Sekolah)



Foto 3 : Wawancara dengan informan kunci (Pendidik)



Foto 4 : Wawancara dengan informan kunci (Pendidik)



Foto 5 : Wawancara dengan informan kunci (Pendidik)



Foto 6 : Wawancara dengan informan pendukung (Orang tua)



Foto 7 : Wawancara dengan informan pendukung (Orang tua)

## LAMPIRAN I

## SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121  
Telepon: 0331-334988, 330738, 336084 Faksimile: 0331-332475  
Laman: [www.fkip.unjember.ac.id](http://www.fkip.unjember.ac.id)

Nomor : 2164 /UN25.1.5/LT/2017  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

24 MAR 2017

Yth. Kepala PAUD Al Baitul Amien  
Jember

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Aisatud Dzakiyah  
NIM : 130210201040  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud mengadakan penelitian di PAUD Al-Baitul Amien yang Saudara pimpin dengan Judul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kompetensi Pendidik pada PAUD Al-Baitul Amien Jember".

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukannya.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan  
Pembantu Dekan I,  
  
Dr. Sakatman, M.Pd.  
NIP. 19640123 199512 1 001

## LAMPIRAN J

## SURAT BALASAN PENELITIAN



## LAMPIRAN K

## LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI PEMBIMBING I



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jl. Kalimantan No. 37, Kampus Tegalsoto, Kotak Pos 162, Telp./Fax. (0331) 334988, Jember 66121

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

Nama : AISATUD DZAKIYAH  
 NIM : 130210201040  
 Jurusan : ILMU PENDIDIKAN  
 Program Studi : PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
 Judul Skripsi : PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK PAUD  
 MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PADA PAUD AL BAITUL AMIEN DI JEMBER

Pembimbing I : Prof. Dr. Marjono, Dip! RSL  
 Pembimbing II : Niswatul Imsiyah, Spd Mpd

**KEGIATAN KONSULTASI**

No.	Hari/Tanggal	Materi	Tanda Tanda Pembimbing
1	24/5/16	Menyusun revisi	
2	8/6/16		
3	11/6/16		
4	17/6/16	Matriks dan Bab 1	
5	20/6/16	Bab 1 dan Bab 2 Revisi	
6	7/7/16	Bab 1	
7	11/7/16	Bab 1 revisi ke-1	
8		Bab 1	
9	8/03/17	Acc seminar	
10	23/05/17	Revisi	
11	29/06/17	1.5	
12	31/06/17	Revisi A, S	
13	2/06/17	Acc sidang	
14			
15			

Catatan:  
 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.  
 2. Lembar ini harus diisi...

## LAMPIRAN L

## LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI PEMBIMBING II

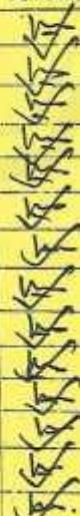

 KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
 UNIVERSITAS JEMBER  
 FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jl. Kalimantan No. 37, Kampus Tegalsora, Kotak Pos 162, Telp./Fax: (0331) 234988, Jember 68121

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

Nama : ALFATUD DZAKIYAH  
 NIM : 130210201040  
 Jurusan : ILMU PENDIDIKAN  
 Program Studi : PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
 Judul Skripsi : PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK PAUD  
 MELAWI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PADA PAUD AL BAITUL AMIEN DI JEMBER

Pembimbing I : .....  
 Pembimbing II : Niswatul Imsiyah, S.pd. Mpd

**KEGIATAN KONSULTASI**

No.	Hari/Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1	7-10-2016	Matrit	
2	22-11-2016	Matrit	
3	9-12-2016	Matrit	
4	19-12-2016	Matrit + 1,2,3	
5	02-02-2017	Bab 1,2,3	
6	15-02-2017	Revisi 1,2,3	
7	21-02-2017	Revisi 1,2,3	
8	27-02-2017	ACC Seminar	
9	8-03-2017	Seminar	
10	27-04-2017	Revisi Seminar + penelitian	
11	23-05-2017	Revisi Seminar	
12	29-06-2017	Revisi 4,5	
13	31-06-2017	Revisi 1,2,3,4,5	
14	2-06-2017	ACC sedang	
15			

Catatan:  
1. Lembar ini harus diisi oleh pembimbing II