

**SKRIPSI**

**STUDI MANAJEMEN PERSONALIA PADA TAMAN KANAK-KANAK ANANDA KECAMATAN BONTOBAHARI**

**KABUPATEN BULUKUMBA**

**ARDIANSYAH**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**2018**



**STUDI MANAJEMEN PERSONALIA PADA TAMAN KANAK-KANAK ANANDA KECAMATAN BONTOBAHARI**

**KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan pada Administrasi Pendidikan

Strata Satu Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Makassar

**OLEH:**

**ARDIANSYAH**

**1343042001**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makasssar

Telp. 0411. 883076 – 0411. 884457

Laman : www.unm.ac.id

**P E R S E T U J U A N P E M B I M B I N G**

Skripsi dengan judul “Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak  
Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba”

Atas nama:

Nama : ARDIANSYAH

NIM : 1343042001

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Skripsi ini diujikan dan dipertahankan di depan panitia ujian pada hari jumat 02 Februari 2018 dinyatakan LULUS.

Makassar, Februari 2018

|  |  |
| --- | --- |
| Pembimbing I  **Dr. Andi Cudai Nur, M.Si**  **NIP. 19671025 199203 2 001** | Pembimbing II  **Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd**  **NIP. 19831202 201012 1 008** |

Disahkan

Ketua Jurusan AP FIP UNM

**Dr. H. Ansar, M.Si**

**NIP. 19690729 200312 1 004**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makasssar

Telp. 0411. 883076 – 0411. 884457

Laman : www.unm.ac.id

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak  
Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba atas nama ARDIANSYAH NIM 1343042001 telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dengan SK Dekan Nomor 265/UN36.4/PP/2018, tanggal 29 Januari 2018 untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan/Prodi Administrasi Pendidikan pada hari Jumat tanggal 02 Februari 2018.

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNM,

**Dr. Abdullah Sinring, M.Pd**

**NIP. 19620303 1988031 003**

**Panitia Ujian:**

Ketua : Dr. Abdul Saman, M.Si, Kons (......................................... )

Sekretaris : Dr. H. Ansar, M.Si ( .......................................)

Pembimbing I : Dr. Andi Cudai Nur, M.Si ( .......................................)

Pembimbing II : Sumarlin Mus, S.Pd, M.Pd ( .......................................)

Penguji I : Dra. Sitti Habibah, M.Si ( ...................................... )

Penguji II : Dr. Abdul Haling, M.Pd ( ...................................... )

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

**Saya yang bertanda tangan dibawah ini:**

Nama : ARDIANSYAH

NIM : 1343042001

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : IlmuPendidikan

JudulSkripsi :Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak  
 Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, Januari 2018

Yang Membuat Pernyataan

**ARDIANSYAH**

1343042001

**MOTTO**

**Tetaplah Berkarya Meraih Sebuah Mimpi**

**Dengan Dasar Konsistensi**

**( ARDIANSYAH )**

**Kuperuntukkan karya tulis ini kepada:**

**Alm. Ayahanda Dirwan dan Ibunda Tanri Suri tersayang sebagai wujud pengabdianku dan rasa hormatku atas keikhlasan, pengorbanan, dan restu yang telah diberikan kepadaku selama ini**

**ABSTRAK**

**Ardiansyah**, 2018. Skripsi. Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Dibimbing oleh Dr. Andi Cudai Nur, M.Si dan Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu menyangkut persoalan guru yang dimana pokok permasalahannya adalah jumlah tenaga pendidik yang masih kurang di TK Ananda. Hal ini berkaitan dengan Manajemen Personalia. Fokus penelitiannya adalah bagaimanakah Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Subjek penelitian sebanyak 4 diantaranya 1 kepala sekolah dan 3 guru yang telah diketahui melalui wawancara awal dengan kepala sekolah dan 3 guru yang terlibat dalam penelitian ini terkait dengan manajemen personalia TK Ananda. Analisis data menggunakan analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi terdapat beberapa bagian yang dapat ditingkatkan oleh pihak sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dan diketahui dari: 1). Perencanaan, dilakukan perekrutan guru dengan melakukan analisis jabatan dan penerapan kebijakan persyaratan penerimaan calon tenaga pendidik. 2). Pengorganisasian, dilakukan penempatan guru yang sesuai dengan basis pendidikannya dan pemberian persetujuan diikutkannnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD. 3). Pengarahan dan Pengawasan, dilakukan pemantauan dan pembinaan terkait dengan peningkatan kinerja guru. Serta diilakukan pengawasan langsung dengan diberikan supervisi. 4). Pengembangan, dilakukan pengembangan dengan diikutkannya guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya. 5). Kompensasi, diberikan kompensasi dalam bentuk upah/gaji serta penghargaan. Kompensasi diberikan dengan guru puas dan tidak ada yang kompalain. 6). Pengintegrasian, dilakukan kerjasama yang baik dan juga melakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia). 7). Pemeliharaan tenaga kerja, mempertahankan guru menjadi betah dan nyaman, serta dilakukan pengoptimalan potensi guru dan membangun kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.

**PRAKATA**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena berkat rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Tak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman keglapan menuju cahaya Islam yang terang benderang seperti yang telah kita rasakan saat ini.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak luput dari berbagai hambatan yang telah memberikan hikmah dan mendorong penulis untuk berusaha secara maksimal. Namun berkat bimbingan dan motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, segala hambatan dan tantangan yang dihadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, makase pantasnyalah penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada yang terhormat Dr. Andi Cudai Nur, M.Si sebagai pembimbing I dan Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd sebagai pembimbing II yang dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Husain Syam, M. TP. sebagai Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan peluang untuk mengikuti proses perkuliahan pada program Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
2. Dr. Abdullah Sinring, M.Pd sebagai Dekan; Dr. Abdul Saman, M.Si. Kons sebagai Wakil Dekan I; Drs. Muslimin, M.Ed sebagai Wakil Dekan II; Dr. Pattaufi, M.Si sebagai Wakil Dekan III; dan Dr. Purwoto, M.Pd sebagai Wakil Dekan IV Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemahasiswaan selama proses pendidikan dan penyelesaian studi.
3. Dr. H. Ansar, M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Dra. Sitti Habibah, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang dengan penuh perhatian memberikan bimbingan dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan.
4. Dosen dan staf Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan berbagai macam bekal ilmu pengetahuan yang tak ternilai dibangku perkuliahan.
5. Teristimewa kepada Alm. ayahanda Dirwan dan ibunda Tanri Suri. Kaka saya Arninda, Ariswandi, Arbi Finandi dan adek saya Arnan Andita atas dukungannya, baik moral maupun material serta semangatnya selama ini.
6. Ibu Hj. Andi Hasriana, A.Ma sebagai kepala sekolah dan Ibu Andi Asmiwati, S.Pd. AUD serta Ibu Andi Arya Yustina, S.Pd.i dan Ibu Andi Widyah Ariska sebagai guru TK Ananda yang telah memberikan informasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
7. Teman-teman mahasiswa administrasi pendidikan angkatan 2013.
8. Sahabatku Indah Noviarina Yunus S.E yang selama ini telah banyak meluangkan waktunya untuk menemani dan memberikan masukan dalam pengerjaan skripsi saya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan oleh Bapak dan Ibu serta semua pihak yang telah membantu dalam skripsi ini, penulis mendoakan semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dan menjadi amal sholeh di hadapan Allah SWT. Dan dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan- kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembacanya, khususnya bagi pemerhati pendidikan. Amin ya Robbal Alamin.

Makassar, 2018

Penulis,

**DAFTAR ISI**

Halaman

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI iv

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v

MOTTO vi

ABSTRAK vii

PRAKATA viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTARTABEL xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

**BAB I. PENDAHULUAN**

1. LatarBelakangMasalah 1
2. Fokus Penelitian 8
3. TujuanPenelitian 8
4. ManfaatPenelitian 8

**BAB II. KAJIAN PUSTAKADAN KERANGKA KONSEP**

1. KajianPustaka 10
2. Konsep Dasar Manajemen 10
3. Pengertian Manajemen 10
4. Unsur-Unsur Manajemen 12
5. Fungsi Manajemen 15
6. Manajemen Pendidikan 20
7. Pengertian Manajemen Pendidikan20
8. Tujuan Manajemen Pendidikan 23
9. Manajemen Lembaga Pendidikan 25
10. Pendidikan Anak Usia Dini 28
11. Pengertian dan Karakteristik PAUDp 28
12. Tujuan dan Urgensi PAUD 29
13. Prinsip PAUD 31
14. Standar PAUD 33
15. Manajemen Lembaga PAUD 34
16. KerangkaKonsep 39

**BAB III. METODE PENELITIAN**

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 42
2. Kehadiran Peneliti 43
3. Lokasi Penelitian 43
4. Sumber Data 44
5. Prosedur Pengumpulan Data 44
6. Analisis Data 46
7. Pengecekan Keabsahan Data 48
8. Tahap-Tahap Penelitian 48

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. HasilPenelitian 50
2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian50
3. Penyajian dan Analisis Data 53
4. Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba 53
5. RingkasanTemuanPenelitan 119
6. Pembahasan 121

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kesimpulan 135
2. Saran 137

**DAFTAR PUSTAKA** 138

**LAMPIRAN** 141

**RIWAYAT HIDUP** 204

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Gambar | Nama Gambar | Halaman | |
| 2.1 | Skema Kerangka Konsep | | 41 |
| 3.1 | Komponen Analisis Data Model Interaktif | | 46 |

**DAFTAR TABEL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel | Nama Tabel | Halaman |
| 4.1 | Jumlah keadaan siswa 3 tahun terakhir | 51 |
| 4.2 | Keadaan guru TK Ananda | 52 |
| 4.3 | Sarana dan prasarana TK Ananda | 52 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nomor** | **Nama Lampiran** | **Halaman** | |
|  | Matriks Analisis Data | | 141 |
|  | Kisi-Kisi Instrument Penelitian | | 190 |
|  | Pedoman Wawancara Kepala Sekolah | | 191 |
|  | Pedoman Wawancara Guru | | 193 |
|  | Penunjukkan Pembimbing Skripsi | | 195 |
|  | Persetujuan Pembimbing Proposal | | 196 |
|  | Pengesahan Usulan Penelitian | | 197 |
|  | Permohonan Izin Melakukan Penelitian | | 198 |
|  | Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu | | 199 |
|  | Surat Izin Penelitian BALITBANGDA Kabupaten Bulukumba | | 200 |
|  | Surat Keterangan Melakukan Penelitian | | 203 |

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Secara definitif manajemen lembaga pendidikan adalah proses mengelola lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, madrasah dan lembaga-lembaga pendidikan tinggi sebagai landasan untuk menghasilkan lembaga yang bermutu dan berdaya saing (Suhartono, 2013). Lembaga-lembaga pendidikan tersebut memiliki ciri khusus sehingga diperlukan pengelolaan secara khusus pula. Lembaga pendidikan salah satunya adalah pendidikan anak usia dini (PAUD), yang merupakan salah satu jenjang pendidikan yang urgen keberadaannya, karena termasuk dalam investasi jangka panjang pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. PAUD merupakan lembaga sebelum jenjang pendidikan dasar (pra sekolah), melihat pentingnya eksistensi pra sekolah maka menuntut adanya peningkatan mutu pada PAUD, salah satu upaya meningkatkan mutu tersebut dapat dilakukan melalui manajemen yang baik, manajemen yang dimulai pada saat awal pendirian (perencanaan) sebuah lembaga pendidikan.

Pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010, perubahan atas peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menyebutkan bahwa Taman Kanak-kanak (TK) adalah, salah satu bentuk satuan Pendidikan Anak Usia Dini (selanjutnya disebut

PAUD) pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 (empat) sampai dengan (enam) tahun. PAUD adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada peserta untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi diri seperti pada taman kanak kanak (UU RI nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem pendidikan nasional Bagian Pendidikan Anak Usia Dini penjelasan pasal 28 ayat (3)).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 Pasal 1 menyebutkan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (ayat 3). PAUD menjadi kebutuhan masyarakat karena berubahnya pola kehidupan di masyarakat.

Hawadi (2001: 23) menjelaskan bahwa masyarakat menginginkan program PAUD karena sejumlah alasan yaitu:

orangtua bekerja meyakini bahwa sekolah publik memiliki solusi bagi perawatan anak; beberapa orangtua tidak mampu membayar perawatan anak yang berkualitas; mereka meyakini bahwa pra sekolah merupakan cara yang masuk akal; keyakinan yang gigih bahwa anak merupakan kekayaan terbesar negara menjadi alasan kuat untuk mendirikannya; penelitian mendukung pentingnya pembelajaran baca tulis dini di pra sekolah sebagai dasar membaca yang berhasil,.

Masyarakat menantikan para ahli pendidikan anak untuk membantu mencari solusi pendidikan untuk masalah-masalah sosial dan politik. PAUD banyak mendapat porsi untuk diberitakan, sehingga semakin besar PAUD menarik minat dan perhatian masyarakat, ini adalah bagian dari lingkungan politik PAUD. Politisi dan politik menggunakan pengaruh kuat untuk menentukan apa yang diajarkan; cara mengajarkannya; kepada siapa diajarkan dan siapa yang mengajarkan. PAUD dipandang dapat menjadi salah satu solusi atas problem sosial yang ada di sebuah negara sehingga mendapatkan perhatian dari negara termasuk indonesia, sehingga politik indonesia juga berpihak kepada pendirian lembaga PAUD. Pemerintah memberikan bantuan dana untuk perintisan maupun pengembangan PAUD karena dinilai PAUD dapat memberikan bekal kepada anak usia dini, sehingga mengurangi problem sosial di masa depan (Semiawan, 2008).

Anak yang baru lahir mempunyai 100-200 milyar neuron (sel syaraf) dan perkembangan otaknya telah mencapai 50% ketika berusia 6 bulan. Pada usia 2 tahun, perkembangan otaknya mencapai 75%. Selanjutnya pada usia 5 tahun perkembangan otaknya mencapai 90% (Hasan, 2010). Anak merupakan aset yang mesti mendapat perhatian yang maksimal, dimana lima tahun pertama dalam kehidupannya disebut dengan *golden age*. Pada masa inilah stimulasi banyak dilakukan agar supaya anak dapat berkembang optimal dari segi intelektualitasnya.

Pendapat di atas melandasi bagaimana kebutuhan serta pentingnya PAUD diselenggarakan. Tentunya tidak sekedar diselenggarakan tanpa ada perencanaan dan keteraturan dalam pengelolaannya. Keteraturan dalam mengelola menjadi salah satu syarat untuk mencapai keberhasilan sebuah tujuan. Keteraturan dalam mengelola kaitannya dengan manajemen. Manajemen adalah ilmu yang membahas membuat bangunan cara berpikir dan bertindak secara organisatoris antara satu elemen dengan elemen lain untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan dalam semua hal, inti manajemen yang berkisar pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring membuat Pendidikan Anak Usia Dini berjalan dengan efektif dan efisien, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Manajemen profesional diperlukan agar PAUD berjalan secara maksimal (Asmani, 2009).

Persyaratan minimal pendirian PAUD yaitu ada peserta didik dengan rentang usia (0-6 tahun); penyelenggaraan berbadan hukum; ada pengelola lembaga PAUD; pendidik; tenaga kependidikan; sarana dan prasarana pendidikan; yang meliputi : kurikulum; program kegiatan belajar-bermain dan mengajar (PKBM); serta tersedia sumberdaya untuk pelaksanaan atau operasional pendidikan. Pengelolaan PAUD mempunyai orientasi layanan berupa layanan kesehatan dan gizi, kecerdasan dan psikologis, sosial dan sikap serta layanan keagamaan dan spiritualisasi.

PAUD bertujuan agar anak usia dini yang terdidik dapat memiliki pengalaman belajar, otak berkembang optimal, pertumbuhan fisik sehat, perkembangan psikososial positif, dan bertumbuh sesuai dunia anak. Substansi pengelolaan program PAUD meliputi manajemen personalia atau sumberdaya manusia (SDM), manajemen kurikulum dan kegiatan belajar mengajar, manajemen peserta didik, manajemen keuangan lembaga dan manajemen sarana dan prasarana.

Manajemen personalia/SDM (guru dan karyawan) bertujuan untuk memanfaatkan tenaga yang ada di sekolah secara efektif dan efisien. Mencakup (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi (5) pemberhentian, (6) kompensasi dan (7) penilaian. Manajemen kurikulum dan program pengajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kurikulum. Pada tingkat sekolah yang penting adalah bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum tersebut dengan kegiatan pembelajaran. Manajemen peserta didik adalah pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik. Manajemen keuangan mencakup bagaimana sekolah memiliki kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mempertangungjawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah. Manajemen sarana dan prasarana bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan (Syafaruddin, 2005).

TK Ananda sesuai dengan namanya merupakan PAUD dibawah naungan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas). TK Ananda didirikan oleh Yayasan TK Ananda (YTKA) Darubiah. YTKA adalah yayasan yang didirikan oleh salah satu keluarga penduduk asli desa Darubiah. Pada akhir tahun 2000 YTKA berkeinginan untuk membuat lembaga pendidikan yang lebih terstruktur untuk anak usia dini. Lembaga ini terwujud pada tanggal 08 Juli 2001 dengan nama TK Ananda. Kegiatan belajar mengajar di TK Ananda mulai efektif pada tahun pelajaran 2001/2002, pada tahun pelajaran 2002/2003 mendapatkan izin resmi operasi dari Kemendiknas, dengan nama TK Ananda. Yang menjabat sebagai kepala sekolah TK Ananda yaitu ibu Hj. Andi Hasrina, A.Ma. dari tahun 2012 sampai sekarang.

Anak didik yang bersekolah di TK Ananda (*input*) sebagian besar (80%) berdomisili di sekitar sekolah. Pada awal pembelajaran di TK Ananda, mereka belum memiliki kemampuan mengenal huruf dan menulis tingkat dasar. Pembelajaran mengenal huruf dan menulis huruf latin dilakukan setiap hari secara berkesinambungan (*process*). Anak didik setelah lulus dari TK Ananda (*output*) lebih dari 50% memiliki kemampuan mengenal huruf dan menulis huruf latin. Anak didik lulusan dari TK Ananda (*outcome*) dapat di terima di SD maupun MI favorit di daerah Bulukumba.

Hasil observasi awal pada tanggal 16 Januari 2017, peneliti melihat dan mengamati kondisi yang terjadi di TK Ananda. Jumlah rasio antara tenaga pengajar dengan jumlah peserta didik masih kurang. Guru yang hanya berjumlah 3 (tiga) orang, harus mendidik sekitar 40 sampai dengan 57 peserta didik. Jumlah tenaga pendidik di TK Ananda hanya berjumlah 4 orang diantaranya 1 Kepala sekolah dan 3 Guru pengajar. Pihak sekolah hanya menyiapkan 3 guru pengajar saja sedangkan yang menjadi anak didiknya mencapai sekitar 57 peserta didik. Hal tersebut menjadikan pengelolaan maupun proses pembelajaran di TK Ananda menjadi kurang efektif. Hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia di TK Ananda masih sangat minim sehingga menyebabkan beberapa persoalan yang terkait dengan manajemen personalia di TK Ananda. Selama melakukan pengamatan awal, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan para guru TK Ananda.

Peneliti juga melakukan sedikit perbincangan dengan kepala sekolah dan para guru TK Ananda yaitu tenaga pendidik atau guru disana hanya berjumlah 3 orang saja dengan melihat dan mengetahui bahwa lulusan dari PAUD masih sangat minim di desa Darubiah terkhususnya di TK Ananda sebagai tenaga pendidik. Peserta didik TK Ananda dari tahun ke tahun memiliki jumlah yang siginifikan pertambahannya. Pihak sekolah hanya memiliki 3 orang jumlah guru dan menerima peserta didik yang berjumlah sekitar 40 sampai dengan 57 peserta didik.

Manajemen Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini menurut Abas (2012) meliputi: 1) manajemen personalia, 2) manajemen peserta didik 3) manajemen kurikulum 4) manajemen sarana dan prasarana 5) manajemen keuangan 6) manajemen hubungan masyarakat dan 7) manajemen layanan khusus. Adapun yang menjadi fokus penelitian penulis terkait dengan fenomena yang didapatkan penulis di TK Ananda yaitu manajemen personalia.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa kondisi di TK Ananda, pokok persoalan masalahnya menyangkut persoalan guru. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai manajemen pendidikan di TK Ananda dengan judul Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari

Kabupaten Bulukumba.

1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang dimana pokok persoalan masalahnya menyangkut persoalan tenaga pendidik. Maka, fokus penelitiannyayaitu bagaimanakah Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba ?

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

1. **Manfaat Penelitian**
2. Manfaat teoritis
3. Sebagai bahan masukan bagi para pengelola pendidikan di lembaga pendidikan agar dapat melaksanakan manajemen pendidikan khususnya manajemen personalia dengan baik
4. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan keilmuan khususnya yang terkait masalah manajemen pendidikan di pendidikan anak usia dini (PAUD).
5. Manfaat praktis
6. Bagi TK Ananda, memberikan sumbangan yang berarti dalam rangka meningkatkan kualitas siswa sehingga dapat menjadikan sekolah yang lebih berkualitas.
7. Guru, sebagai bahan perbaikan terhadap manajemen pendidikan sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam pengelolaan sekolah
8. Bagi peneliti sendiri dapat dijadikan sebagai momentum untuk melatih kemampuan penulisan karya ilmiah dan begitupun bagi peneliti lain dapat menjadikannya sebagai bahan perbandingan dan rujukan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEP**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Konsep Dasar Manajemen**
3. **Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *managere* yang berarti menangani sesuatu. Kata tersebut berasal dari bahasa latin, *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Selanjutnya diterjemahkan dalam kata kerja bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengelola dan kata benda *management* yang berarti pengaturan, pengelolaan. Mulyono, (2008:16) menyatakan “kata *manage* mempunyai sinonim dengan kata *to hand, to control, to guide* yang artinya mengurus, memeriksa dan memimpin”. *Management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Sementara manajemen menurut istilah adalah proses mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Robbin dan Coulter, 2007). Siagian (1980) mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Sukarna (1992), manajemen berarti memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau mengurus urusan-urusan untuk mencapai tujuan tertentu.

Burhanuddin (1994) mendefinisikan manajemen sebagai usaha pencapaian tujuan yang diinginkan dengan membangun suatu lingkungan (suasana) yang *favororable* terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam kelompok terorganisir.

Menurut Handoko (2001:11), manajemen adalah:

suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Sementara itu, Engkoswara dan Komariah (2010) mendefinisikan manajemen merupakan suatu proses yang kontinu yang bermuatan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien.

Mengacu pengertian manajemen di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien dan produktif, dimana kegiatan-kegiatan orang tersebut harus dibimbing dan diawasi. Manajemen juga bisa diartikan sebagai seni, ilmu, proses dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian sekaligus sebagai pengendalian terhadap orang-orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai suatu seni, mengandung arti manajemen merupakan suatu kemampuan, keahlian, kemahiran serta keterampilan pribadi dalam aplikasi ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah disistematisasi dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran umum. Sementara itu sebagai suatu proses, adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Proses tersebut berupa kegiatan-kegiatan dalam manajemen (tidak ada kesepakatan para ahli dalam menentukannya), seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Pada intinya manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan. Seorang manajer atau pemimpin organisasi manapun tanpa mempedulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka atau keterbatasan mereka harus melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi.

1. **Unsur-unsur Manajemen**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (Agustini, 2013) tentang unsur manajemen tersebut, terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

1. Manusia (*Man*). Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegaitan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. *Man* atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.
2. Material (*Material*). Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.
3. Mesin (*Machine*). Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.
4. Metode (*Method*). Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
5. Uang (*Money*). Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedimikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.
6. Pasar (*Markets*). Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi. Jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. Baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan hanya dapat dilakukan oleh manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan.

1. **Fungsi Manajemen**

Proses manajemen pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari fungsi manajemen itu sendiri. Setiap tahapan yang ada pada proses manajemen selalu menunjukkan fungsi dari proses manajemen masing-masing. Handoko (2001) menjelaskan fungsi manajemen secara sederhana dibedakan menjadi 2 yaitu, fungsi perencanaan dan fungsi kontrol. Sementara itu, Siagian (1978) membagi fungsi manajemen menjadi 5 (lima) macam yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. Robbin dan Coulter (2007) mengatakan bahwa fungsi dasar manajemen yang paling penting adalah merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan. Senada dengan itu Hasibuan (2009) menyatakan bahwa fungsi manajemen atau tugas kepemimpinan dalam pelaksanaannya meliputi beberapa hal, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Lebih lanjut Hasibuan (2001:3) merangkum fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan para ahli sebagai berikut:

perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengawasan, dan pengevaluasian. 1. Perencanaan (menentukan visi, misi, tujuan, strategi, mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan lembaga). 2. Pengorganisasian (penentuan tugas-tugas yang harus dijalankan, siapa yang mengerjakan, bagaimana pengelompokan tugasnya, pada siapa harus dilaporkan, ditingkat mana keputusan harus dibuat dan ditentukan) 3. Kepemimpinan (harus dapat menciptakan kegiatan, memotivasi, mengarahkan, menyeleksi komunikasi agar tercipta secara efektif dan mampu memecahkan permasalahan secara arif dan bijak) 4. Pengawasan (pemantauan untuk memastikan komponen yang ada di bawahnya berjalan dengan baik)

Fungsi manajemen menurut beberapa pakar manajemen berbeda-beda tergantung pada obyeknya dan tidak ada konsep bakunya, sehingga dibawah ini diuraikan beberapa diantara fungsi manajemen tersebut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan. Menurut Hasibuan (2009) perencanaan merupakan kunci utama untuk menentukan kualitas aktivitas berikutnya. Perencanaan yang tidak matang aktivitas lainnya tidaklah akan berjalan dengan baik bahkan mungkin akan gagal. Oleh karena itu perencanaan harus dibuat secara matang agar menemui kesuksesan yang memuaskan. Menurut Siagian (1994) perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Waterson (1965) perencanaan merupakan usaha sadar, terorganisir dan terus menerus guna memilih alternatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu perencanaan harus dibuat secara matang agar menemui kesuksesan yang memuaskan. Fungsi perencanaan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) yaitu penentuan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan/lembaga yang telah ditetapkan.

1. Fungsi pengorganisasian

Menurut Terry (2003), pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen, dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Menurut Hasibuan (2009) pengorganisasian meliputi penentuan penggolongan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tujuan-tujuan perusahaan / lembaga, pengelompokan kegiatan-kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer / pimpinan serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) mengenai fungsi pengorganisasian yaitu merupakan alat untuk mencapai tujuan yang menggambarkan secara sistematis tentang hubungan tugas, wewenang dan pertanggungjawaban.

1. Fungsi Pengarahan dan pengawasan

Menurut Henry Fayol (2001) pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perenanaan manajerial dan usaha. Menurut Kadarman (2001) pengawasan adalah suatu upaya sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual terjadi suatu penyimpangan tersebut, untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan/lembaga. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) fungsi pengarahan adalah merupakan alat untuk memperlancar tujuan perusahaan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif serta fungsi pengawasan adalah pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan mengoreksinya bila terjadi penyimpangan.

1. Fungsi Pengembangan

Menurut Seel dan Richey (2012) pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan kedalam bentuk fitur fisik. Pengembangan secara khusus berarti proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran. Menurut Tessmer dan Richey (2012) pengembangan memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu tentang analisis awal sampai akhir, seperti analisis kontekstual. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) yaitu pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan ketrampilan melalui latihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

1. Pemberian Kompensasi

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan / pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berua gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan/lembaga. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) kompensasi adalah pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organsasi.

1. Fungsi Pengintegrasian

Menurut Howard Wriggins (1996) pengintegrasian merupakan adanya pendekatan atau cara bagaimana para pemimpin dalam mengembangkan perusahaan/lembaga. Menurut Hasibuan (2007) penginteegrasian adalah memanfaatkan karyawan/pegawai agar bersedia bekerja keras dan berpartisi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan/lembaga, serta terpenuhinya kebutuhan karyawan/pegawai. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) pengintegrasian adalah penyesuaian keinginan antara keinginan organisasi dengan perorangan atau kelompok dalam organisasi sehingga karyawan mau bekerja sama untuk mencapai organisasi.

1. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (1980) pemeliharaan tenaga kerja adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja aktif dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan/lembaga. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) pemeliharaan tenaga kerja adalah usaha-usaha untuk mempertahankan kondisi fisik para karyawan, sikap yang menyenangkan yang berhubungan dengan pelayanan karyawan.

1. **Manajemen Pendidikan**
2. **Pengertian Manajemen Pendidikan**

Menurut Tilaar (1994), manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan yang mengimplikasikan adanya perencanaan atau rencana pendidikan sekaligus implementasinya. Sementara itu Pidarta (1988) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan merupakan aktivitas yang memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen pendidikan merupakan suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan manajemen, seperti sudah dijelaskan pada sub bab di atas.

Mulyasa (Abas 2012) mengemukakan bahwa “manajemen pendidikan sama dengan administrasi pendidikan”. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan memiliki berbagai kegiatan yang sangat kompleks dan saling berhubungan. Engkoswara (Abas, 2012) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan dalam arti yang seluas-luasnya adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif. Tujuan dari manajemen pendidikan tidak lain sebagai alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bidang garap manajemen pendidikan pada umumnya mencakup dua bidang, yaitu manajemen administratif yang fokus pada kegiatan perencanaan, organisasi, bimbingan, pengarahan, koordinasi pengawasan serta komunikasi dan manajemen operasional yang fokus pada kegiatan tata usaha, kepegawaian, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Konteks yang lebih luas, bidang garap manajemen pendidikan mencakup banyak hal. Antara lain perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penataan terhadap sumber daya pendidikan. Seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, kurikulum, dana, sarana dan prasarana, tata laksana dan lingkungan pendidikan.

Orientasi aktivitas manajemen adalah tujuan pendidikan. Wahyudi (2000) menegaskan bahwa setiap kegiatan di dalam proses manajemen pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan tergambar dalam kurikulum sekolah. Adanya unsur tujuan menimbulkan perlunya pengelolaan pelaksanaan kurikulum yang menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah bersama guru dan pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa unsur tugas perlu dikelola dalam kegiatan manajemen dengan pengorganisasian yang baik.

Sejak diterapkannya desentralisasi pendidikan, muncul beberapa konsep manajemen pendidikan yang selalu mengalami perbaikan dan perubahan atau metamorphosis dari masa ke masa. Konsep-konsep manajemen pendidikan yang ada pada dewasa ini beberapa diantaranya:

1. Total Quality Management (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT). Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan total dari seluruh anggota organisasi (warga sekolah) terhadap kegiatan sekolah untuk menghasilkan luaran yang berkualitas. Manajemen TQM dalam pendidikan (sekolah), semua warga sekolah bertanggung jawab atas kualitas pendidikan ini (Hanik, 2011).
2. MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan yang ditandai dengan otonomi luas di tingkat sekolah, serta partisipsi masyarakat dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional (Mulyasa, 2002:11). MBS merupakan wujud dari reformasi pendidikan yang menginginkan perubahan dari keadaan kurang baik menuju kondisi yang lebih baik dengan memberikan otoritas (kewenangan) kepada sekolah untuk memberdayakan dirinya (Fattah, 2006).
3. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), adalah suatu model manajemen pendidikan yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak sekolah untuk mengambil keputusan secara partisipatif dengan melibatkan segenap elemen sekolah (Departemen Pendidikan Nasional, 2002). MPMBS merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan pada kemandirian dan kreativitas sekolah. Teori ini diperkenalkan oleh teori Effective School yang lebih memfokuskan diri terhadap perbaikan proses pendidikan (Suryobroto, 2004).
4. Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan (MPBK) merupakan pendekatan pengembangan manajemen pendidikan yang muncul berdasarkan suatu keinginan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, serta relevansi pendidikan, yakni keselarasan antara output pendidikan (hasil pendidikan) dengan segala hal yang dibutuhkan (Suryobroto, 2004). Kemunculan konsep ini ditujukan untuk meningkatkan efektivitas penyelanggaraan pendidikan professional kedinasan melalui kerjasama dan kemitraan (Rukmana, 2006)
5. Sistem manajemen Mutu ISO 9001:2008, merupakan standar internasional yang mengatur tentang sistem manajemen mutu (*quality management system*). Organisasi pengelola standar internasional ISO 9001:2008 adalah International Organization for Standardization yang bermarkas di Geneva, Swiss. Indonesia diwakili oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Konsep manajemen mulai dari TQM, MBS, MPMBS, MPBK, hingga pada sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 telah terjadi metamorphosis yang tidak hanya pada istilah tetapi juga esensialnya. Meskipun pada dasarnya, semua konsep manajemen pendidikan tersebut sama-sama fokus dan membidik mutu atau kualitas dengan perbaikan yang berkesinambungan dalam setiap prosesnya. Namun dari setiap perjalanan konsep manajemen pendidikan terlihat suatu metamorphosis (Ula, 2013). Berbagai jenis konsep manajemen tersebut, cukup membuktikan bahwa bangsa ini terus mencoba dan bermetamorfosa dan berinovasi dalam bidang pendidikan.

1. **Tujuan Manajemen Pendidikan**

Tujuan Manajemen pendidikan erat sekali dengan tujuan pendidikan secara umum, karena Manajemen pendidikan pada hakekatnya merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Apabila dikaitkan dengan pengertian manajemen pendidikan pada hakekatnya merupakan alat mencapai tujuan.

Adapun tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas, 2013)

Tujuan pokok memperlajari Manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, tehnik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas seperti tenaga, dana, fasilitas, material maupun sepiritual guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Rukmana (2006) mengemukakan tujuan utama Manajemen pendidikan adalah produktifitas dan kepuasan. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan/lulusannya, keuntungan/profit yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja pembangunan daerah/nasional, tanggung jawab sosial. Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman.

Berdasarkan pengertian teknis produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik, produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar-dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Secara rinci, tujuan manajemen pendidikan dapat disimpulkan antara lain mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM), menciptakan peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan dan teratasinya masalah mutu pendidikan

1. **Manajemen Lembaga Pendidikan**

Ruang lingkup manajemen pendidikan ditekankan pada kegiatan yang berkaitan kelembagaan pendidikan, seperti, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas, dan bimbingan anak. Secara bahasa, lembaga adalah suatu organisasi, sedangkan pendidikan adalah usaha manusia dewasa dalam mengembangkan potensi anak yang sedang berkembang untuk menjadi manusia yang berguna. Segala kegiatan yang diarahkan dalam rangka mengembangkan potensi anak menuju kesempurnaannya secara terencana, terarah, terpadu dan berkesinambungan adalah hakikat pendidikan. Pencapaian sasaran dan fungsi yang di maksud maka persekolahan atau lembaga pendidikan menjadi satu wahana yang strategis dalam membina sumber daya manusia. Peran sesungguhnya dari lembaga pendidikan adalah sebagai jembatan pengantar kita untuk mencapai tujuan pendidikan.

Secara lebih rinci, obyek kajian manajemen lembaga pendidikan meliputi:

1). Perangkat kegiatan apa saja yang membentuk manajemen atau bisa dikatakan sebagai fungsi manajemen, mulai planning, organizing, actuating hingga controlling, yang telah dijelaskan diatas. 2). Komponen-komponen sistematik yang ada dalam fenomena pendidikan, mulai dari: a) Input adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk berlangsungnya proses pendidikan, terdiri dari dua yaitu yang diolah (siswa) dan pengolah (visi, misi, tujuan, sasaran, kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, regulasi sekolah, organisasi sekolah, administrasi sekolah, budaya sekolah dan peran masyarakat dalam mendukung sekolah). b) Proses adalah kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, komponennya: manajemen, kepemimpinan dan proses belajar mengajar, c) output adalah hasil belajar yang merefleksikan seberapa efektif proses belajar mengajar diselenggarakan, dapat berupa prestasi akademis dan non akademis. Prestasi akademis ditunjukkan oleh seberapa besar kemampuan akademik yang dapat diukur melalui evaluasi hasil belajar serta karya ilmiah lainnya. Adapun prestasi non akademik diukur dari perilaku siswa yang dipresentasikan melalui aspek seperti kedisiplinan, tata krama, kebersihan, keindahan, kenyamanan, keamanan dan sebagainya (Slamet, 2003:2-6). d) outcome (berkaitan dengan hasil yang dicapai dalam tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang). 3). fakta empirik yang diberi label (pendidikan), dengan kekhususannya seperti nilai-nilai yang berkembang di lingkungan lembaga pendidikan.

Manajemen adalah ilmu yang membahas membuat bangunan cara berpikir dan bertindak secara organisatoris antara satu elemen dengan elemen lain untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan dalam semua hal, inti manajemen yang berkisar pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring membuat PAUD berjalan dengan efektif dan efisien, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Manajemen profesional diperlukan agar PAUD berjalan secara maksimal (Asmani, 2009).

Persyaratan minimal pendirian PAUD yaitu ada peserta didik dengan rentang usia (0-6 tahun); penyelenggaraan berbadan hukum; ada pengelola lembaga PAUD; pendidik; tenaga kependidikan; sarana dan prasarana pendidikan; yang meliputi: kurikulum; program kegiatan belajar-bermain dan mengajar (PKBM); serta tersedia sumberdaya untuk pelaksanaan atau operasional pendidikan. Pengelolaan PAUD mempunyai orientasi layanan berupa layanan kesehatan dan gizi, kecerdasan dan psikologis, sosial dan sikap serta layanan keagamaan dan spiritualisasi. Dengan tujuan anak usia dini yang terdidik dapat memiliki pengalaman belajar, otak berkembang optimal, pertumbuhan fisik sehat, perkembangan psikososial positif, dan bertumbuh sesuai dunia anak.

Substansi pengelolaan program PAUD meliputi manajemen personalia atau sumber daya manusia, manajemen kurikulum dan kegiatan belajar mengajar, manajemen peserta didik, manajemen keuangan lembaga dan manajemen sarana dan prasarana.

Mulyono (2008) membagi ruang lingkup manajemen pendidikan terdiri dari: manajemen kurikulum, manajemen ketenagaan pendidikan (kepegawaian), manajemen peserta didik, manajemen sarana dan prasarana pendidikan, keuangan/pembiayaan pendidikan, manajemen/administrasi perkantoran, manajemen unit-unit penunjang pendidikan, manajemen layanan khusus pendidikan, manajemen tata lingkungan dan keamanan sekolah, manajemen hubungan dengan masyarakat.

1. **Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)**
2. **Pengertian dan Karakteristik PAUD**

PAUD adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Terdapat beberapa teori global mengenai pembelajaran di PAUD, seperti dikemukakan oleh para ahli PAUD: Maria Montessori (1870-1952), penekanan pada penyiapan lingkungan untuk mendukung dan meningkatkan pembelajaran anak; John Dewey (1859-1952), pendidikan berpusat pada anak, kurikulum berdasar pada minat anak-anak.

PAUD merupakan bagian integral dalam Sistem Pendidikan Nasional yang saat ini mendapat perhatian yang cukup besar dari pemerintah. Konsep PAUD merupakan adopsi dari konsep Early Child Care and Education (ECCE) yang juga merupakan bagian dari Early Child Development (ECD). Konsep ini membahas upaya peningkatan kualitas SDM dari sector “hulu‟ sejak anak usia 0 tahun bahkan sejak pra lahir hingga usia 6 tahun. Pemberian materi pengajaran yang baik pada level ini akan banyak membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani, agar anak memiliki kesiapan dalam menghadapi pendidikan pada tingkat lanjut (Umar 2010).

1. **Tujuan dan Urgensi PAUD**

Secara umum tujuan PAUD adalah mengembangkan potensi anak sejak dini sebagai persiapan untuk hidup, agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Tujuan pertama membentuk anak Indonesia yang berkualitas, serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang optimal dalam memasuki pendidikan dasar. Tujuan kedua penyerta, untuk membantu anak mencapai kesiapan belajar di sekolah (Asmani, 2009).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 menjabarkan tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, Pasal 1 disebutkan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (ayat 3). PAUD diselenggarakan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun dan bukan prasyarat untuk mengikuti pendidikan dasar (UU-RI nomor: 20 tahun 2003 penjelasan pasal 28 ayat (1)).

Peningkatan anggaran pendidikan, yang dikeluarkan oleh pemerintah diantaranya digunakan untuk membiayai program PAUD dengan pertimbangan sebagai berikut ini. Pertama, politisi dan masyarakat menyadari bahwa usia dini adalah dasar untuk belajar di masa yang akan datang. Kedua, mengeluarkan biaya untuk anak usia dini adalah lebih efektif dibanding mencoba memecahkan masalah anak saat usia remaja. Penelitian menegaskan apa yang sudah diketahui para pendidik yang baik bahwa asuhan orangtua yang baik, kasih sayang dan kehangatan dan rangsangan positif yang sesuai dengan usia dari lahir dan seterusnya membuat perbedaan besar dalam perkembangan kognitif untuk seumur hidup (Morrison, 2012).

Kinosita (Mahfud, 2008) menyarankan bahwa yang diperlukan di Indonesia adalah pendidikan dasar bukan pendidikan canggih. Proses pendidikan pada pendidikan dasar setidaknya bertumpu pada empat pilar: *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together*. Keempat pilar ini dapat dicapai melalui delapan kompetensi dasar: membaca, menulis, mendengar, mengukur, menghitung, meneliti, menghafal dan menghayal. PAUD memfasilitasi delapan kompetensi dasar di atas sebagai salah satu lembaga pendidikan pra dasar, agar memiliki kesiapan untuk memasuki lembaga pendidikan dasar. Jadi disini PAUD merupakan pendidikan sebelum pendidikan dasar atau pra dasar, yang dikembangkan di Indonesia dalam rangka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimulai sejak dini, dengan memanfaatkan perkembangan otak yang optimal di usia dini.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 Pasal 1 menyebutkan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (ayat 3). PAUD menjadi kebutuhan masyarakat karena berubahnya pola kehidupan di masyarakat. Masyarakat menginginkan program PAUD karena sejumlah alasan: orangtua bekerja meyakini bahwa sekolah publik memiliki solusi bagi perawatan anak; beberapa orangtua tidak mampu membayar perawatan anak yang berkualitas; mereka meyakini bahwa pra sekolah merupakan cara yang masuk akal; keyakinan yang gigih bahwa anak merupakan kekayaan terbesar negara menjadi alasan kuat untuk mendirikannya; penelitian mendukung pentingnya pembelajaran baca tulis dini di pra sekolah sebagai dasar membaca yang berhasil, (Morrison, 2012).

Direktorat PAUD (2002: iii) menyatakan bahwa para pakar di bidang tumbuh kembang anak termasuk para pakar pendidikan mengingatkan bahwa pendidikan yang salah pada masa dini akan berdampak negatif terhadap perkembangan anak masa depan. Selanjutnya, upaya penyiapan SDM unggul di masa depan menjadi persoalan sangat fundamental. Layanan pendidikan secara dini berdampak sekaligus melandasi pertumbuhan dan perkembangan anak berikutnya.

1. **Prinsip PAUD**

PAUD bisa dikaji dengan mempunyai tiga prinsip. Muliawan, (2009:32) menjelaskan prinsip-prinsip PAUD sebagai berikut:

pertama ideologis, yang berhubungan dengan cara pandang filosofis lembaga pendidikan yang bersangkutan; prinsip yang menjadi pedoman dan panduan operasionalisasi lembaga, diterjemahkan dalam visi dan misi. Kedua prinsip psikologis, prinsip nilai-nilai manusiawi yang menjiwai dan menjadi warna khas dari proses belajar-mengajar.

Ketiga prinsip realitas, dibangun dan dikembangkan berdasar tuntutan dan kebutuhan riil lembaga, Prinsip di atas merupakan hal yang harus diperhatikan ketika mendirikan PAUD sehingga menghasilkan PAUD yang bermutu.

Pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010, perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menyebutkan bahwa TK adalah, salah satu bentuk satuan Pendidikan Anak Usia Dini (selanjutnya disebut PAUD) pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) tahun. PAUD adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan untuk menumbuhkan dan memgembangkan potensi diri seperti pada taman kanak-kanak (UU RI nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem pendidikan nasional. Bagian Pendidikan Anak Usia Dini penjelasan pasal 28 ayat (3)). PAUD, merupakan salah satu jenjang pendidikan yang paling urgen keberadaannya, karena termasuk dalam investasi jangka panjang pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. **Standar PAUD**

Pengelolaan satuan PAUD, pendidikan dasar dan pendidikan menengah dilakukan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah (UU-RI nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional-pasal 57 ayat (1)). Keterangan mengenai pengelolaan standar pendidikan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah (UU-RI nomor: 20 tahun 2003-pasal (3)). Menurut Standar Nasional Pendidikan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor: 19 Tahun 2005 pasal 2 ayat (1) bahwa standar pengelolaan pendidikan terdiri dari Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Penilaian Pendidikan.

Standar PAUD tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor: 58 tahun 2009 tanggal 17 September 2009 dengan dasar pemikiran melaksanakan Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan terdiri dari 4 standar yaitu, standar tingkat pencapaian perkembangan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar isi, proses dan penilaian, standar sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. Bidang garapan manajemen PAUD diantaranya memperhatikan: 1) pengelolaan tata laksana kelembagaan mencakup a) struktur organisasi pengelolaan PAUD b) organisasi administrasi karyawan, guru dan siswa. 2) pembiayaan anggaran lembaga 3) keuangan dan pembukuan 4) fasilitas dan alat pembelajaran 5) alam sekitar atau lingkungan pertamanan dalam area bermain 6) pengawasan, monitoring dan evaluasi 7) implementasi dan pembinaan kurikulum 8) jaringan lembaga dengan masyarakat. Kedelapan hal ini terarah kepada perwujudan situasi dan kondisi baik sebagai lingkungan belajar maupun sebagai kelompok belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan kepribadian, perkembangan anak, interaksi alam sekitar atau lingkungan dan perkembangan potensi kecerdasan anak, (Rohmat, 2009).

PAUD perlu diawali dengan pencermatan rancangan dan manajemen/pengelolaan secara akurat, sehingga merupakan terapi untuk membangun SDM berkualitas dalam mengisi masa depan bangsa, mempersiapkan SDM yang unggul. UNESCO (2003) mengidentifikasikan belum adanya standar mutu yang menentukan tingkat keberhasilan penyelengaraan PAUD dan sebagai landasan untuk menentukan rencana ke depan.

1. **Manajemen Lembaga PAUD**

Setiap unsur organisasi baik sekolah maupun organisasi nonsekolah pasti memiliki sistem manajemen di sini kita melihat sistem manajemen sekolah menurut Purwanto, (2008:42) menyebutkan bahwa Pendidikan menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 17 adalah:

1. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah
2. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidayah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atu bentuk lain yang sederajat.

Setelah mengetahui apa itu pendidikan dasar berdasarkan undang-undang sekarang, kita lihat arti manajemen pendidikan dasar. Banyak pakar administrasi pendidikan yang berpendapat bahwa manajemen itu merupakan kajian administrasi ditinjau dari sudut prosesnya.

Para pakar administrasi pendidikan, seperti Sergiovanni, Burlingame, Coombs, dan Thurston (Santori, 2010) mendefinisikan manajemen sebagai *process of working with and through others to accomplish organizational goals efficienctly,* yaitu proses kerja dengan dan melalui (mendayagunakan) orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Manajemen itu merupakan proses, terdiri atas kegiatan-kegiatan dalam upaya mencapai tujuan kerjasama (administrasi) secara efisien.

Menurut Rohiat, (2012) manajemen sekolah adalah suatu kegiatan yang memiliki filosofis tinggi, ia harus mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efesien pada hakikatnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan performansi sekolah dalam mencpai tujuan-tujuan pendidikan, baik tujuan nasional maupun lokal institusional, keberhasilan pencapaian tersebut tampak dari beberapa faktor sebagai indikator kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah. Kepala sekolah selaku manajer dan pimpinan perlu mulai dengan tujuan dalam pikiran artinya memulai dengan suatu pemahaman yang jelas tentang tujuan manajemen sekolah dan mengatahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mencapai tujuan dengan jelas.

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian ke manajemen personalia ataua manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dimana Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau personalia penting untuk suksesnya organisasi, kegagalan dalam mengelola cenderung akan menimbulkan kesulitan-kesulitan organisasi. SDM merupakan faktor yang menentukan penampilan organisasi, mencakup keakuratan dalam mengembangkan SDM dan mengintegrasikan serta mengarahkan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Suminah, 2012).

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) menyatakan manajemen personalia atau disebut dengan Manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu pegawai dan masyarakat.

Langkah awal yang dilakukan dalam manajemen SDM adalah inventarisasi ketenagaan dan analisis pekerjaan/jabatan. Inventarisasi tenaga pendidik adalah suatu usaha dalam bidang kependidikan untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang seorang pendidik secara terus menerus dan teratur (Soekidjo, 2003). Analisis jabatan/pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan interview terhadap pekerja dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor (Gomes, 2003). Secara sederhana, analisis pekerjaan merupakan usaha-usaha untuk merumuskan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam kata-kata. Pengertian-pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa analisis jabatan dan atau inventarisasi pekerjaan dilakukan untuk menghimpun informasi mengenai jabatan/pekerjaan yang berkenaan dengan tugas, jenis dan tanggungjawabnya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga.

Perencanaan SDM menurut Steiner (Nawawi, 2005) merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan/sasaran, melalui strategi pengembangan pekerjanya di masa depan. Lebih lanjut Nawawi (2005) mengutip pengertian lain bahwa perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia.

Pengertian ini menekankan bahwa perencanaan SDM merupakan proses atau serangkaian kegiatan. Kegiatan ini merupakan upaya mengantisipasi kondisi SDM di masa depan di lingkungan suatu organisasi. Siagian (1994:41) memberikan definisi tentang perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sehingga dari beberapa pengertian perencanaan SDM diatas, terlihat perencanaan SDM adalah hal yang krusial, kesalahan dalam merencanakan, merekrut SDM sesuai dengan inventarisasi dan analisis jabatan yang tidak tepat akan berpengaruh dalam jalannya lembaga menuju tujuan lembaga. Perencanaan personalia terutama tenaga pendidik/guru disiapkan secara professional.

Menurut Priansa (2016) yaitu dalam pengorganisasian sumber daya manusia ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur organisasi nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan satu unit dengan unit lainnya. Jadi, proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu. Dalam pengorganisasian ini juga akan ditemukan adanya fungsi-fungsi yang berbeda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

Menurut Priansa (2016) pengarahan sumber daya manusia berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan itu. Sikula (2001) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunja ngan lain.

Menurut Priansa (2016) pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masayarkat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan dan sikap sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi organisasi, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, dan sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi. Menurut Priansa (2016) pemeliharaan sumber daya manusia berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

1. **Kerangka Konsep**

Berkaitan dengan taman kanak-kanak ananda kecamatan bontobahari kabupaten bulukumba yang telah berjalan, tentunya membutuhkan manajemen yang rapi dalam pengelolaan sehingga TK Ananda mampu memiliki daya saing dan diminati oleh wali murid. Manajemen yang mencakup manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat serta manajemen layanan khusus.

Namun, dalam penelitian ini, penulis hanya memilih manajemen personalia, sebagai pokok penelitian karena penulis mengganggap bahwa jenis menajemen tersebut berpengaruh sangat signifikan dalam tata kelola dan proses pembelajaran di TK Ananda.

Oleh karena itu diperlukan uraian mengenai manajemen yang berlangsung di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini TK Ananda, Desa Darubiah Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba agar pihak pengelola mengetaui aspek-aspek yang perlu dibenahi dan ditingkatkan. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, maka dapat digunakan untuk membantu memperbaiki dan mengembangkan manajemen.

Lebih jelasnya perhatikan kerangka konsep berikut ini:

Manajemen Lembaga PAUD

**Manajemen Personalia**

1. Perencanaan  
   Perencanaan pegadaan SDM

Tujuan aktvitas rekruitmen

Kebijakan yang dapat mempengaruhi rekruitmen

1. Pengorganisasian

Kinerja pegawai dalam organisasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Budaya organisasi

1. Pengarahan dan pengawasan

Menentukan batas pengarahan dan pengawasan

Teknik pengarahan dan pengawasan yang tepat

Komunikasi yang baik

Kemampuan memimpin yang baik

1. Pengembangan

Program pengembangan

Pelatihan dalam pengembangan

Motivasi terhadap pengembangan

1. Pemberian kompensasi

Upah/gaji

Penghargaan (reward)

1. Pengintegrasian

Sasaran dalam integrasi kinerja

Keselarasan antara tujuan dan sasaran integrasi

1. Pemeliharaan tenaga kerja

Pentingnya keselamatan kerja

Meningkatkan kinerja SDM

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis

Dapat menghasilkan manajemen personalia dengan baik kedepannya

**Gambar 2.1 Skema Kerangka Konsep**

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan desain penelitian deskriptif yang dapat berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan tingkah laku yang diamati.

Semua data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif yang berupa pernyataan dari para informan digambarkan dalam bentuk narasi dari hasil pernyataan lisan. Begitu pula dengan data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian yang ditemukan di lokasi penelitian. Semua data-data yang diperoleh ini selanjutnya dipaparkan berdasarkan uraian informasi yang diperoleh dari informan yang mengetahui persis pokok persoalan yang akan diteliti.

Hal ini sesuai dengan pengertian penelitian kualitatif yaitu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pemilihan penggunaan pendekatan penelitian kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada fenomena yang akan diteliti yaitu “Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba”

1. **Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrument aktif dalam upaya mengumpulkan data dilapangan, sedangkan instrument pengumpulan data yang lain selain manusia adalah berbagai bentuk alat-alat bantu berupa dokumen yang dapat digunakan untuk menunjang keabsahan hasil dari penelitian. Oleh karena itu kehadiran peneliti secara langsung di lapangan sebagai tolak ukur keberhasilan untuk memahami kasus yang diteliti, sehingga keterlibatan peneliti secara langsung dan aktif dengan informan dan atau sumber data lainnya disini mutlak perlu dilakukan semata-mata untuk mendapatkan data yang akurat.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada informan seperti kepala sekolah dan guru. Selain itu, peneliti melakukan observasi dengan mengamati manajemen yang berlangsung di TK Ananda.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian. Sejalan dengan permasalahan yang menjadi kajian peneliti, maka lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah di Yayasan Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Pemilihan sekolah Taman Kanak-Kanak Ananda sebagai lokasi penelitian karena TK Ananda menerapkan manajemen dalam pelaksanaanya.

1. **Sumber Data**

Data yang ditelusuri dan dihimpun dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus penelitian yakni: 1) data umum dan konteks, menyangkut data umum dan lokasi; 2) data primer, data ini berisi segala macam data tentang pikiran para informan. Informan penelitian ini yaitu kepala sekolah sebagai informan kunci dan guru kelas TK Ananda yang dianggap mampu menyajikan data yang dicari; 3) data sekunder, data ini berisi segala macam data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi.

1. **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan. Untuk pengumpulan data dan informasi di lapangan, maka dapat ditempuh dengan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam (*in depth interviewe*) berupa wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur menurut Sugiyono (2012:73-74) di dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan manajemen yang berlaku di TK Ananda. Adapun yang diwawancarai adalah kepala sekolah sebagai penentu kebijakan, guru dan anak didik.

1. Observasi

Teknik tersebut merupakan teknik pelengkap dalam pengumpulan data awal. Becker dkk (Sugiyono, 2011) menyatakan observasi merupakan proses pengamatan terhadap subjek penelitian pada realitas kehidupan yang alamiah, yaitu kehidupan yang dijalani subjek sehari-hari. Teknik observasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang pembinaan kedisplinan peserta didik dengan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap manajemen di TK Ananda.

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2011:83) “Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan dan menggunkan studi dokumen”. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti bermaksud mencari data tentang proses manajemen yang berlangsung di TK Ananda.

1. **Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lainnya terkumpul. Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengolah data atau biasa disebut analisis data. Menurut Sugiyono (2011: 244) menyatakan bahwa:

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Miles & Huberman (Gunawan, 2014) mengemukakan tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data yaitu, (1) reduksi data (*data reduction)*; (2) paparan data (*data display*); dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*).

Gambar 3.1 Komponen Analisis Data Model Interaktif Gunawan (2014)

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dari lokasi penelitian, data lapangan dituangkan dalam uraian laporan lengkap dan terinci. Data dan laporan lapangan yang didapatkan di TK Ananda kemudian direduksi, dirangkum, dan dipilih-pilih hal yang pokok. Pada tahapan ini setelah data dipilih kemudian disederhananakan, data yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudahan dalam penampilan. Data yang akan direduksi yaitu data yang berasal hasil wawancara dan hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan di lapangan.

Selanjutnya data yang sudah direduksi akan dipaparkan. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi yang tersusun. *Display* data dilakukan dengan menguraikan data yang telah disortir/direduksi kemudian diuraikan secara mendetail. Penguraian dilakukan sesuai dengan data yang di dapatkan di TK Ananda. Penguraian data dilakukan menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi. Setelah melakukan pemaparan data selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan/verifikasi, verifikasi data dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna data yang dikumpulkan. Dalam tahapan untuk menarik kesimpulan dari data telah direduksi dan dipaparkan untuk selanjutnya menuju kesimpulan akhir mampu menjawab permasalahan yang dihadapi.

1. **Pengecekan Keabsahan Data**

Dilakukan pengecekan keabsahan data terkait dengan manajemen personalia. Diantaranya dilakukan pengecekan keabsahan data tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Uji keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dikenal dengan istilah “trianggulasi data” yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Dengan trianggulasi data peneliti dapat me-rechek temuannya dengan jalan membandingkan dengan berbagai sumber, metode atau teori yang dapat dilakukan dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengecek dengan berbagai sumber data, serta memanfaatkan metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Derajat kepercayaan keabsahan data dapat diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun dan trianggulasi. Ketekunan pengamatan yang dimaksud adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang dicari (Sugiyono, 2011).

1. **Tahap-Tahap Penelitian**

Tahapan-tahapan penelitian ini ada tiga tahapan dan ditambah dengan tahap terakhir penelitian yaitu tahap penulisan laporan hasil penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut adalah:

* 1. Tahap pra lapangan, yang meliputi penyusunan rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan menyangkut persoalan etika penelitian.
  2. Tahap pekerjaan lapangan, yang meliputi memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data.
  3. Tahap analisis data, yang meliputi analisis selama dan setelah pengumpulan data.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran umum lokasi penelitian**

Untuk mengetahui dan memperoleh data tentang gambaran umum lokasi penelitian, pada bagian ini peneliti akan membahas hal-hal yang berkaitan dengan keberadaan lokasi penelitian.

1. **Sejarah singkat TK Ananda**

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan masyarakat, perubahan paradigma pendidikan dan otonomi daerah membawa dampak pada pendidikan sehingga kurikulum TK perlu dikembangan untuk menyikapi perubahan tersebut. Dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, permendikbud no. 137 th 2014 tentang standart nasional PAUD ; Permendikbud no. 160 th 2014 tentang pemberlakuan kurikulum 2006 dan kurikulum 2013 PAUD. TK Ananda berdiri pada tanggal 01 Januari 1975 berdasarkan SK yang diterbitkan oleh pemerintah kabupaten bulukumba. TK Ananda berstatus swasta. TK Ananda pada awalnya masih kurang efektif dalam pengelolaan serta proses pembelajarannya.

Pada akhir tahun 2010 YTKA berkeinginan untuk membuat lembaga pendidikan yang lebih terstruktur untuk anak usia dini. Lembaga ini terwujud pada

tanggal 08 Juli 2011 dengan nama TK Ananda. Kegiatan belajar mengajar di TK Ananda mulai efektif pada tahun pelajaran 2011/2012, pada tahun pelajaran 2012/2013 mendapatkan izin resmi operasi dari Kemendiknas, dengan nama TK Ananda. Yang menjabat sebagai kepala sekolah TK Ananda yaitu ibu Hj. Andi Hasrina, A.Ma. dari tahun 2012 sampai sekarang.

1. **Visi dan misi TK Ananda**

Visi TK Ananda yaitu Siap Mewujudkan Pendidikan Melalui Pendekatan kemandirian yang diselenggarakan oleh aparat profesional.

Misi TK Ananda yaitu :

1. Meningkatakn Mutu Dan Kualitas TK
2. Menanamkan Budi Pekerti Yang Luhur
3. Meningkatkan Iman Dan Taqwa Yang Berlandaskan Keagamaan
4. Membentuk Kepribadian Yang Terampil Yang Memiliki Iptek Dan Imtaq
5. **Keadaan siswa TK Ananda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kelas | Jumlah Anak Didik | | |
| Putra | Putri | Total |
| 2014 / 2015 | 17 | 24 | 41 |
| 2015 / 2016 | 26 | 31 | 57 |
| 2016 / 2017 | 27 | 30 | 57 |

Tabel 4.1 jumlah keadaan siswa 3 tahun terakhir

Keadaan jumlah siswa tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2014/2015 jumlah siswa mencapai sekitar 41 siswa, dan jumlah siswa pada tahun 2015/2016 menapai sekitar 57 peserta didik, serta pada tahun 2016/2017 jumlahnya mencapai sekitar 57 peserta didik juga.

1. **Keadaan guru TK Ananda**

|  |  |
| --- | --- |
| Nama Pendidik | Jabatan Pendidik |
| Hj. A. Hasriana, A.Ma | Kepala Sekolah TK Ananda |
| Andi. Asmiwati, S.Pd. AUD | Guru Honor Tetap TK |
| Andi Arya Yustina, SPd.i | Guru Honor Tetap TK |
| Andi Widyah Ariska | Guru Honor Tetap TK |

Tabel 4.2 struktur keadaan guru TK Ananda

Kadaan guru TK Ananda berjumlah 4 orang tenaga pendidik diantaranya 1 orang kepala sekolah dan 3 orang jumlah guru.

1. **Sarana dan prasarana TK Ananda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama Ruang | Jumlah | Keterangan |
| Ruang Kepala Sekolah | 1 | Baik |
| Ruang Kerja Guru | 1 | Baik |
| Ruang Kelas | 1 | Baik |
| Ruang Terbuka ( Tempat Bermain Anak Didik ) | 3 | Baik |
| KM / WC | 1 | Baik |

Tabel 4.3 sarana dan prasarana TK Ananda

Keadaan sarana dan prasarana TK Ananda yang dimana semua sarana dan prasarana yang tercantum kedalam tabel diatas berfungsi dengan baik.

1. **Penyajian dan analisis data**

Penyajian dan analisis data dimaksudkan untuk memaparkan dan menyajikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu yang berhubungan dengan manajemen personalia di TK Ananda. Kemudian data yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisis agar mendapatkan gambaran data yang jelas mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat fenomenologis pendidikan yang sulit diangkakan dan bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan data deskriptif yang dideskripsikan dan dikomparasikan dengan konsep manajemen personalia.

1. **Studi Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba**

Manajemen lembaga pendidikan adalah proses mengelola lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, madrasah dan lembaga-lembaga pendidikan tinggi sebagai landasan untuk menghasilkan lembaga yang bermutu dan berdaya saing. Proses manajemen pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari fungsi manajemen itu sendiri. Setiap tahapan yang ada pada proses manajemen selalu menunjukkan fungsi dari proses manajemen masing-masing. Adapun urainnya adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan. Perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia

Ketika peneliti berada di TK Ananda tepatnya di ruang kepala sekolah dan melihat disudut kiri ruang kepala sekolah tersebut terlihat adanya struktur organisasi guru dan tabel keadaan siswa TK Ananda. Yang dimana jumlah rasio antara tenaga pengajar dan jumlah keadaan siswa yang masih kurang yang mencapai sekitar 40 – 57 peserta didik. Kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda, akan tetapi calon tenaga pendidik yang dapat kepala sekolah rekrut yaitu hanya berjumlah 3 (tiga) orang saja karena lulusan PAUD di desa darubiah masih sangat minim.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa keadaan jumlah tenaga pendidik belum memenuhi rasio ideal atau dengan kata lain jumlah rasio antara peserta didik di TK Ananda dengan tenaga pendidik masih kurang. Asumsi tersebut didukung juga oleh hasil dokumentasi mengenai kelengkapan berkas perekrutan calon tenaga pendidik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah serta meninjau struktur organisasi dan tabel keadaan siswa di TK Ananda.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan ibu kepala sekolah TK Ananda AH mengenai alasan beliau melakukan perekrutan guru “Karena di TK Ananda ini sangat membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik, maka dari itu saya sebagai kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda”. (wawancara, 12 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa TK ananda membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah melakukan perekutan.

Pendapat senada yang juga dikemukakan oleh guru TK Ananda AA terkait dengan alasan ibu kepala sekolah melakukan perekutan di TK Ananda “TK Ananda sangat membutuhkan orang untuk menjadi tenaga pendidik, tentunya beliau sebagai kepala sekolah melakukan perekrutan”. (wawancara, 13 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait dengan alasan ibu kepala sekolah melakukan perekutan di TK Ananda “Di sekolah tersebut memang membutuhkan orang untuk menjadi guru, jadi wajar saja kepala sekolah melakukan perekrutan. (wawancara, 14 oktober 2017)

Pendapat yang serupa diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait dengan alasan ibu kepala sekolah melakukan perekutan di TK Ananda “Tentunya TK Ananda membutuhkan orang untuk menjadi tenaga pendidik, itulah sebabnya kepala sekloah melakukan perekrutan”. (wawancara, 16 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, diketahui bahwa yang menjadi alasan kepala sekolah melakukan perekrutan yaitu di TK Ananda memang sangat membutuhkan orang untuk menjadi guru. Maka dari itu, kepala sekolah merekrut orang untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan ibu kepela sekolah AH terkait dengan perekrutan guru di TK Ananda, apakah beliau melakukan analisis jabatan terlebih dahulu atau tidak:

Karena di Desa Darubiah ini sangat minim dengan guru PAUD, maka dari itu saya sebagai kepala sekolah merekrut guru dengan melakukan analisis jabatan terlebih dahulu. Dikarenakan orang-orang (guru) yang saya rekrut ini merupakan anggota keluarga saya dan yang saya rekrut terdiri dari 3 orang (guru) 2 orang diantaranya lulusan dari perguruan tinggi dan 1 orang lulusan dari sekolah menengah. (wawancara,12 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa ibu kepala sekolah merekrut 3 orang calon tenaga pendidik yang dimana 2 orang diantaranya lulusan dari perguruan tinggi dan 1 orang lulusan dari sekolah menengah. Serta kepala sekolah melakukan analisis jabatan perekrutan guru dengan melihat dari latar belakang pendidikan guru tersebut.

Terkait dengan perekrutan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, pendapat dari salah seorang guru TK Ananda AA:

Saya di rekrut oleh kepala sekolah menjadi tenaga pendidik di TK Ananda dengan melakukan analisis jabatan, dengan dilihat bahwa di desa darubiah masih sangat minim lulusan dari PAUD, jadi kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK ananda dengan melihat dari latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi khususnya saya salah satu lulusan dari PAUD di desa darubiah. (wawancara, 13 oktober 2017)

Pendapat senada yang juga dikemukakan oleh guru TK Ananda AWA terkait dengan alasannya sebelum direkrut menjadi guru di TK Ananda oleh kepala sekolah:

kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda dengan dasar bahwa kepala sekolah menginginkan saya untuk menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Tentunya beliau melakukan analisis jabatan terlebih dahulu, analisis jabatan yang dilakukan yaitu dengan melihat dan mempertimbamgkan dari latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari sekolah. Meskipun saya bukan lulusan dari perguruan tinggi, akan tetapi kepala sekolah bersedia merekrut saya untuk menjadi tenaga pendidik di taman kanak-kanak tersebut. Dikarenakan lulusan dari PAUD masih sangat minim, dan saya pun bersedia direkrut untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. (wawancara, 14 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh guru TK Ananda AAY terkait alasannya sebelum direkrut menjadi guru di TK Ananda oleh kepala sekolah yaitu:

Dilakukan analisis jabatan pada saat perekrutan dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Karena itu juga merupakan syarat untuk menjadi guru di sekolah tersebut. Saya direkrut kepala sekolah dengan melihat dan mempertimbangkan latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari perguruan tingi. Maka dari itu kepala sekolah merekrut saya untuk menjadi tenaga pendidik dengan dilihat juga kondisi di desa darubiah ini sangat kurang lulusan dari PAUD. (wawancara, 16 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informan diatas, diketahui bahwa kepala sekolah melaksanakan perekrutan calon tenaga pendidik di TK Ananda dengan melihat dan mempertimbangkan dari latar belakang pendidikancalon tenaga pendidik. Kemudian kepala sekolah merekrut guru diantaranya dua orang guru dari lulusan perguruan tinggi dan satu orang guru dari lulusan sekolah menengah. Kepala sekolah hanya bisa merekrut tiga orang guru saja dikarenakan lulusan dari PAUD di desa darubiah sangat minim.

Pendapat ibu kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk perekrutan yang dilakukan oleh beliau sebagai kepala sekolah:

Bentuk perekrutan yang saya lakukan yaitu meliputi:

1. Menghimbau kepada masyarakat bahwa akan diadakan perekrutan calon tenaga pendidik di TK Ananda
2. Calon tenaga pendidik harus membawa cv / curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung
3. Wawancara / interview dengan saya ( kepala sekolah ). (wawancara, 12 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa bentuk perekrutan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu terbagi menjadi 3 bagian bentuk perekrutan. Yang dimana ketiga bentuk perekrutan tersebut merupakan salah satu persyaratan dari bentuk perekrutan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut.

Lebih lanjut terkait dengan bentuk perekrutan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang guru TK Ananda AA:

Tentunya kepala sekolah melakukan bentuk perekrutan terhadap calon tenaga pendidik dengan merekomendasikan kepada masyarakat bahwa akan diadakan perekrutan dan dihimbau juga untuk membawa cv pada saat perekrutan berlangsung serta wawancara/interview dengan kepala sekolah. (wawancara, 13 oktober 2017)

Pendapat yang serupa diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait degan bentuk perekrutan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Dilakukan bentuk perekrutan oleh ibu kepala sekolah dengan 3 cara berikut diantaranya kepala sekolah merekomendasikankepada masyarakat bahwa akan diadakan perekrutan, kepala sekolah menghimbau kepada calon tenaga pendidik membawa cv/curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung, dan yang terakhir dilakukan wawancara dengan kepala sekolah. (wawancara, 14 oktober 2017)

Hal yang sama juga dikemukakan oleh guru TK ananda AAY terkait bentuk perekrutan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya ibu kepala sekolah melakukan bentuk perekrutan calon tenaga pendidik karena hal tersebut merupakan persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik di TK Ananda itu sendiri. Bentuk perekrutannya pun bermacam-macam seperti adanya rekomendasi kepada masyarakat, adanya himbauan untuk membawa cv/curriculum vitae, dan wawanacara dengan kepala sekolah pada saat perekrutan berlangsung. (wawancara, 16 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda diketahui bahwa bentuk perekrutan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap calon tenaga pendidik TK Ananda yaitu dengan menerapkan tiga macam bentuk perekrutan. Dimana kepala sekolah menghimbau kepada calon tenaga pendidik TK Ananda bahwa akan diadakan perekrutan, dan juga dihimbau untuk membawa cv dan di wawancarai/interview oleh kepala sekolah pada saat perekrutan dilakukan.

Terkait dengan pertimbangan kepala sekolah AH dalam merekrut guru di TK Ananda:

Pertimbangan saya sebagai kepala sekolah yaitu pelaksanaan rekruitmen guru didasari untuk memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah menjadi pilihan masyarakat sekitar meskipun tenaga pendidik di TK Ananda ini masih sangat minim tapi kami berusaha memberikan yang terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan TK Ananda ini. (wawancara, 12 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa meskipun tenaga pendidik di TK Ananda masih sangat minim. Kepala sekolah merekrut guru sebagai tenaga pendidik TK Ananda atas dasar untuk memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifikasi TK Anada serta dapat mencapai visi dan misi TK Ananda untuk meningkatkan mutu pendidikan TK Ananda.

Menurut guru TK Ananda AA tentang pertimbangan kepala sekolah dalam merekrut beliau sebagai guru/tenaga pendidik:

Kepala sekolah merekrut saya sebagai guru/tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pelaksanaan rekruitmen guru TK Ananda didasari untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah ini menjadi pilihan masyarakat sekitar. Hal tersebut menjadi perimbangan dari kepala sekolah dalam merekrut saya untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. (wawancara, 13 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga dikatakan oleh guru TK Ananda AWA tentang pertimbangan kepala sekolah dalam merekrut beliau sebagai guru/tenaga pendidik di TK Ananda

Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut saya sebagai guru/tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pada saat pelaksanaan rekruitmen guru TK Ananda didasari untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi sekolah. (wawancara, 14 oktober 2017 )

Pendapat yang senada juga dikatakan oleh guru TK Ananda AAY terkait dengan pertimbangan kepala sekolah dalam merekrut beliau sebagai guru/tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah melekukan pertimbangan dalam merekrut saya sebagai guru/tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pada saat pelaksanaan rekruitmen guru, didasari untuk memenuhi kebutuhan guru dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan. (wawancara, 16 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas,diketahui bahwa yang menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam merekrut guru di TK Ananda yaitu atas dasar memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifiaksi yang dibutuhkan oleh TK Ananda serta dapat mencapai visi misi dalam meningkatkan mutu pendidikan TK Ananda. Sehingga sekolah tersebut dapat menjadi pilihan dari masyarakat sekitar meskipun tenaga pendidik di TK Ananda masih terbilang sedikit.

Peneliti melakukan wawancara dengan ibu kepala sekolah TK Ananda AH mengenai pemberian syarat khusus dalam merekrut guru di TK Ananda:

Saya tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan tenaga pendidik di TK Ananda ini masih sangat minim jadi saya hanya menghimbau kepada calon guru untuk membawa CV dan di wawancara/interview saja pada saat perekrutan dilakukan. (wawancara, 12 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa tidak ada persyaratan khusus yang diberikan. Melainkan kepala sekolahhanya melakukan perekrutan dengan cara wawancara/interview saja pada saat perekrutan dilakukan.

Lebih lanjut peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang guru TK Ananda AA terkait dengan pemberian syarat khusus dari ibu kepala sekolah dalam merekrut beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kepala sekolah tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan pada saat perekrutan berlangsung, calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlah 3 orang saja maka dari itu, kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa CV dan di wawancarai/interview saja pada saat perekrutan dilakukan. (wawancara, 13 oktober 2017)

Hal yang senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA tentang pemberian syarat khusus dari ibu kepala sekolah dalam merekrut beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tidak ada persyaratan khusus yang diberikan, disini calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlah 3 orang saja maka dari itu, kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa CV dan di wawancarai/interview saja pada saat perekrutan dilakukan. (wawancara, 14 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY tentang pemberian syarat khusus dalam merekrut beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Persyaratan khusus pada saat perekrutan tidak diberikan oleh ibu kepala sekolah karena calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlah sedikit, kepala sekolah hanya menghimbau pada saat perekrutan dilakukan diharapkan untuk membawa riwayat hidup dan di wawancarai pada saat perekrutan berlangsung. (wawancara, 16 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dapat diketahui bahwa persyaratan khusus pada saat perekrutan dilakukan tidak diberikanoleh kepala sekolah dikarenakan calon tenaga pendidik di TK Ananda hanya berjumlah 3 orang saja. Dengan demikian kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa cv pada saat kepala sekolah melakukan interview dengan calon tenaga pendidik.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda ditemukan aktivitas perencanaan sumber daya manusia yang dimulai dari analisis jabatan, kemudian kepala sekolah merekomendasikan kepada beberapa orang untuk memasukkan berkas lamaran sebagai guru untuk diwawancarai dalam memenuhi kebijakan persyaratan penerimaan yang harus dilalui calon tenaga pendidik.

1. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen, dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Dalam pengorganisasian sumber daya manusia ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur organisasi nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan satu unit dengan unit lainnya.

Ketika melangkahkan kaki kedalam ruangan kepala sekolah terlihat banyak tumpukan berkas yang diletakakn diatas meja tersebut. Kemudian setelah diamati tumpukan buku-buku atau berkas, terdapat berkas atau buku tentang penempatan guru TK Ananda yang telah sesuai dengan basis pendidikannya (penguasaannya terhadap kompetensi pembelajarannya).Didalam berkas tersebut, terlihat adanya 2 orang guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya karena merupakan lulusan dari perguruan tinggi dan 1 orang guru yang tidak ditempatkan sesuai dengan basis pendidikannya yang dimana guru tersebut merupakan lulusan dari sekolah menengah.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa TK Ananda memiliki berkas atau buku tentang penempatan guru TK Ananda yang telah sesuai dengan basis pendidikannya. Asumsi tersebut juga didukung oleh hasildokumentasi dengan meninjau dokumen/file penempatan guru TK Ananda serta file ataupun berkas kompetensi dan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH dalam menempatkan guru TK Ananda sesuai dengan basis pendidikannya yaitu:

Saya menempatkan 2 orang guru (tenaga pendidik) sesuai dengan basis pendidikannya, karena ke dua guru ini lulusan dari perguruan tinggi dan guru yang satunya merupakan lulusan dari sekolah menengah saja. ( wawancara, 17 oktober 2017 )

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah menempatkan 2 orang guru sesuai dengan basis pendidikannya dan yang satunya tidak karena hanya lulusan dari sekolah menengah. Dimana kedua guru tersebut lulusan dari perguruan tinggi sedangkan guru yang satunya hanya lulusan dari sekolah menengah.

Lebih lanjut peneliti juga melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA mengenai penempatan guru yang sesuai dengan basis pendidikkannya yaitu *“*Tentunya kepala sekolah menempatkan saya sesuai dengan basis pendidikan saya karena saya lulusan dari perguruan tinggi dan merupakan lulusan dari PAUD”. (wawancara, 18 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait dengan penempatannya sebagai guru yang sesuai dengan basis pendidikkannya yaitu “Karena saya hanya merupakan lulusan dari sekolah menengah saja, maka dari itu kepala sekolah tidak menempatkan saya sesuai dengan basis pendidikan saya”. (wawancara, 19 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai penempatannya sebagai guru yang sesuai dengan basis pendidikkannya *“*Ibu kepala sekolah menempatkan saya sesuai dengan basis pendidikan saya karena saya lulusan dari perguruan tinggi”. (wawancara, 20 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada 2 guru yang ditempatkan sesuai dengan basis pendidikannya dan yang satunya tidak ditempatkan dengan basis pendidikannya. Dikarenakan kedua guru tersebut dari lulusan perguruan tinggi dan guru yang satunya dari lulusan sekoah menengah.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan pertimbangan beliau dalam penempatan guru TK Ananda:

Pertimbangannya adalah agar guru dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerjanya terhadap penempatannya selama di TK Ananda ini. Jadi, selama penempatan, guru tersebut akan beradaptasi dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 17 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa pertimbangan kepala sekolah dalam penempatan guru TK Ananda adalah bagaimana guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan beradaptasi selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda.maka dari itu, guru tersebut harus ditempatkan sesuai dengan basis pendidikannya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA mengenai pertimbangan kepala sekolah dalam penempatannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kepala sekolah mempertimbangkan agar saya sebagai guru di TK Ananda dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru terhadap penempatan saya selama di TK Ananda ini. Jadi, selama penempatan saya sebagai guru di sekolah ini, maka saya akan beradaptasi dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya sebagai guru di TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik. (wawancara, 18 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai pertimbangan kepala sekolah dalam penempatannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Supaya saya dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru terhadap penempatan saya selama di TK Ananda ini. Selama penempatan saya sebagai guru di sekolah ini, saya akan beradaptasi dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya sebagai guru di TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya. (wawancara, 19 oktober 2017)

Pendapat senada juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai pertimbangan kepala sekolah dalam penempatannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Pertimbangannya kepala sekolah adalah agar saya sebagai guru di TK Ananda dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru TK Ananda terhadap penempatan saya selama di TK Ananda ini”. (wawancara, 20 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat diketahui bahwa pertimbangan kepala sekolah dalam penempatan guru di TK Ananda adalah agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya selama beradaptasi dan bekerja sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Selama kepala sekolah menempatkan guru sesuai dengan basis pendidikannya, maka guru tersebut akan dapat beradaptasi dengan baik di TK Ananda.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan persetujuan yang diberikan terhadap ikutnya guru dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD. “Saya sebagai kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD agar guru PAUD dapat menunjang kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda”. (wawancara, 17 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang memberikan persetujuan terhadap ikutnya guru dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD terkait peningkatan kinerja guru TK Ananda. Maka dari itu, kepala sekolah mendorong para guru tersebut agar termotivasi dalam mengikuti kegiatan MG (musyawarah guru) PAUD.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait dengan persetujuan yang diberikan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Kepala sekolah yang memberikan persetujuan terhadap saya sebagai guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD agar saya sebagai guru PAUD dapat meningkatkan kinerjanya saya sebagai tenaga pendidik. Kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD ini, sangat penting bagi saya untuk meningkatkan kinerja saya sebagai lulusan dari PAUD dan juga sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 18 oktober 2017)

Pendapat senada juga dikatakan oleh guru TK Ananda AWA terkait dengan persetujuan yang diberikan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Meskipun saya merupakan lulusan dari sekolah menengah saja, tetapi kepala sekolah juga memberikan persetujuan terhadap saya sebagai guru untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD agar saya sebagai guru PAUD dapat meningkatkan kinerjanya saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Dengan diikutkan kedalm kegiatan ini, saya bisa mendapat banyak ilmu dan juga dapat memperluas wawasan saya sebagai tenaga pendidk di TK Ananda ketika saya diberikan persetujuan dari kepala sekolah untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD. (wawancara, 19 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait persetujuan yang diberikan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Saya memang bukan lulusan dari PAUD, akan tetapi kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD ini sangat penting bagi saya untuk dapat menambah ilmu pengetahuan saya dan dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu, kepala sekolah memberikan persetujuan dengan diikutkannya saya kedalam MG (Musyawarah Guru) PAUD. (wawancara, 20 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, maka dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang memberikan persetujuan kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam meningkatkan kinerja para guru PAUD. Serta kepala sekolah yang memberikan motivasi agar guru tersebut dapat mengikuti kegiatan MG (musyawarah guru) PAUD.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai upaya beliau dalam bergabungnya guru TK Ananda dengan kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Upaya yang saya lakukan agar guru PAUD Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD yaitu menghimbau kepada guru TK Ananda agar dapat mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam ranga untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. (wawancara, 17 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD terkait peningkatan kinerja para tenaga pendidik TK Ananda. Kemudian kepala sekolah berperan sangat penting dalam memberikan motivasi terhadap guru untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Lebih lanjut mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah agar beliau tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD, maka peneliti melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA:

Yang dilakukan ibu kepala sekolah terhadap saya sebagai guru TK Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD yaitu kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. (wawancara, 18 oktober 2017)

Hal yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah agar beliau tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Tentunya kepala sekolah berupaya agar saya sebagai guru TK Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD. Dengan merekomendasikan kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. Semua diikutkan dalam kegiatan MG ini termasuk saya sebagai lulusan dari sekolah menengah juga diikutkan dalam kegiatan tersebut agar saya dapat meningkatakn kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 19 oktober 2017)

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah agar beliau tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Kepala sekolah berupaya agar saya tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD. Tentunya kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. (wawancara, 20 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat diketahui bahwa kepala sekolah berupaya untuk menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk tergabung dalam kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD terkait dengan peningkatan kinerja para guru TK Ananda. Upaya tersebut dilakukan oleh kepala sekolah agar guru dapat memperluas wawasan yang dimiliiki oleh semua guru TK Ananda.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH terkait alasan untuk mendorong guru TK Ananda dalam mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Saya sebagai kepala sekolah harus mendorong dan menghimbau guru TK Ananda ini untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena tanpa dorongan dan himbauan dari saya guru pun tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dan juga MG untuk guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 17 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang memberikan dorongan dan motivasi kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam peningkatan kinerja para guru TK Ananda. Disini peran kepala sekolah sangat penting terkait dengan diikutkannya guru dalam kegiatan tersebut.

Lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA terkait alasan kepala sekolah dalam mendorongnya untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Kepala sekolah yang mendorong dan menghimbau para guru TK Ananda untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena tanpa dorongan dan himbauan dari ibu kepala sekolah maka saya sebagai guru pun tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dan juga MG ini diperuntukkan kepada guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 18 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait alasan kepala sekolah dalam mendorongnya untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Tentunya ada dorongan dari kepala sekolah agar para guru TK Ananda mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD, jika tidak ada dorongan dan himbauan dari ibu kepala sekolah maka saya sebagai lulusan dari sekolah menengah sekaligus tenaga pendidik TK Ananda tidak akan bisa memperluas wawasan saya jika saya tidak mengikuti kegiatan tersebut untuk meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik). (wawancara, 19 oktober 2017)

Hal yang senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait alasan kepala sekolah dalam mendorongnya untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD:

Yang mendorong dan menghimbau para guru TK Ananda untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD adalah rekomendasi dari kepala sekolah. Saya sebagai guru harus mengikuti kegiatan tersebut karena kegiatan MG ini diperuntukkan kepada guru TK Ananda untuk meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik. (wawancara, 20 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas,diketahui bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam memberikan dorongan maupun motivasi kepada para guru TK Ananda dalam mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD terkait peningkatan kinerja para guru TK Ananda.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda ditemukan Pengorganisasian SDM oleh kepala sekolah dengan melakukan penempatan guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya serta kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD.

1. **Pengarahan dan Pengawasan**

Pengarahan adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengarahan sumber daya manusia berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan itu.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi terkait dengan pengarahan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah. Pada saat berada di ruang kepala sekolah TK Ananda, terdapat berkas-berkas yang berada dimeja kepala sekolah yang dimana salah satu berkas tersebut terdapat berkas dari hasil bentuk pengarahan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru TK Ananda. Dimana kepala sekolah tersebut telah melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung oleh hasil dokumentasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah yang menunjukkan bahwa kepala sekolah membuat pengarahan dan pengawasan melalui aturan-aturan yang tercantum dalam pedoman supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa TK Ananda memiliki berkas dari hasil bentuk pengarahan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru TK Ananda. Dimana kepala sekolah tersebut telah melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung oleh hasil dokumentasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah yang menunjukkan bahwa kepala sekolah membuat pengarahan dan pengawasan melalui aturan-aturan yang tercantum dalam pedoman supervisi kepala sekolah.

Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk pengarahan yang dilakukan terkait kinerja guru TK Ananda:

Bentuk pengarahan yang saya lakukan terkait kinerja guru PAUD di TK Ananda ini adalah selalu memantau dan membina bagaimana peningkatan kinerja guru di TK Ananda ini serta selalu membina guru dalam mencapai prestasi kerja guru dan membimbing guru dalam peningkatan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 21 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa bentuk pengarahan yang diberikan yaitu dilakukan dengan berbagai cara.Diantaranya kepala sekolah memantau, membina dan membimbing guru TK Ananda terhadap peningkatan kinerja guru TK Ananda sebagai tenaga pendidik.

Lebih lanjut ungkapan dari guru TK Ananda AA mengenai bentuk pengarahan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya ada bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja saya sebagai guru di TK Ananda. Beliau selalu memantau bagaimana peningkatan kinerja guru di TK Ananda ini dan membina guru TK Ananda dalam mencapai prestasi kerja guru serta membimbing guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 23 oktober 2017)

Hal yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai bentuk pengarahan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Pengarahan dilakukan oleh kepala sekolah lakukan terkait kinerja saya sebagai guru TK Ananda ini adalah memantau bagaimana peningkatan kinerja saya sebagai guru serta selalu membina dan membimbing saya dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 24 oktober 2017)

Pendapat senada juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai bentuk pengarahan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kepala sekolah melakukan pemantaun dan pembinaan bagaimana peningkatan kinerja saya selaku guru di TK Ananda. Serta ibu kepala sekolah membimbing para guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik. (wawancara, 25 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam memantau, membina, dan membimbing para guru TK Ananda dalam mencapai prestasi kerja guru TK Ananda.Serta meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk pengawasan yang dilakukan terkait kinerja guru TK Ananda. “Bentuk pengawasan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah disini yaitu mengawasi serta melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini”. (wawancara, 21 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan dengan para guru. Kepala sekolah malakukan supervisi terkait peningkatan kinerja guru TK Ananda sebagai bentuk pengawasannya.

Menurut guru TK Ananda AA mengenai bentuk pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan cara mengawasi dan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini”. (wawancara, 23 oktober 2017)

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai bentuk pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan dengan cara mengawasi guru serta melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik TK Ananda. (wawancara, 24 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai bentuk pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait kinerjanya didalam kelas sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Tentunya kepala sekolah melakukan pengawasan dengan para guru dalam bentuk supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 25 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah mengawasi kinerja para guru dan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Supervisi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah karena para guru tersebut sangat membutuhkan supervisi terkait dengan peningkatan kinerjanya.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai supervisi terhadap peningkatan kinerja guru TK Ananda:

Sebagai kepala sekolah saya melakukan supervisi terkait kinerja guru dalam meingkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Supervisi ini saya lakukan dengan tujuan mencapai prestasi kerja guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja guru TK Ananda. (wawancara, 21 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi tehadap pencapaian prestasi kerja dan peningkatan kinerja guru TK Ananda.

Lebih lanjut mengenai supervisi terhadap peningkatan kinerjanya sebagai guru TK Ananda, hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AA :

Tentunya ibu kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda. (wawancara, 23 oktober 2017)

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru TK Ananda AWA mengenai supervisi terhadap peningkatan kinerjanya sebagai guru:

Kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik dalam meingkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda. Dengan demikian, saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah akan banyak mendapatkan ilmu dan pemahaman mengenai peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 24 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai supervisi terhadap peningkatan kinerjanya sebagai guru. “Supervisi yang dilakukan oleh beliau sebagai kepala sekolah sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai guru”. (wawancara, 25 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah melakukan supervisi untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja guru TK Ananda. Dimana supervisi ini sangat berpengaruh penting terkait dengan kinerja dari guru TK Ananda tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk supervisi yang dilakukan terkait kinerja guru TK Ananda:

Bentuk supervisi yang dilakukan terkait kinerja guru TK Ananda yaitu :

1. Melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru TK Ananda mengembangkan kemampuannya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran
2. Melakukan supervisi yang bersifat preventif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan usaha untuk melindungi guru-guru TK Ananda ini dari berbuat kesalahan. Guru TK Ananda selalu diingatkan untuk tidak melakukan kesalahan dengan memberikan mereka batasan-batasan, larangan-larangan atau sejumlah pedoman dalam bertindak.
3. Melakukan supervisi yang bersifat konstruktif yaitu kegiatan supervisi ini yang berorientasi ke masa depan, menghimbau kepada guru-guru TK Ananda untuk selalu melihat ke depan, belajar dari pengalaman, melihat hal-hal yang baru, dan seara antusias mengusahakan perkembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda.
4. Melakukan supervisi yang bersifat kreatif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan pada usaha menumbuhkembangkan daya kreatifitas guru TK Ananda, dimana peran saya sebagai kepala sekolah yaitu sebagai pendorong dan membimbing guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini. (wawancara, 21 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan beberapa bagian dalam bentuk supervisi yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik TK Ananda. Bentuk supervisi tersebut terbagi menjadi 4 bagian penting dalam pelaksanaan supervisi kepada guru TK Ananda.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :

Bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu dengan cara melakukan superviisi akademik/pengajaran, kepala sekolah juga melakukan supervisi yang bersifat preventif, kemudian kepala sekolah melakukan supervisi yang bersifat konstruktif, dan yang terakhir kepala sekolah melakukan supervisi yang bersifat kreatif. (wawancara, 23 oktober 2017)

Pendapat senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda berperan sangat penting terhadap peningkatan kinerja saya. Karena dengan melakukan berbagai macam bentuk supervisi, saya dapat memahami dan mengetahui bagaimana saya akan meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut. Supervisi inilah yang paling saya butuhkan dalam pencapaian prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik, karena saya merupakan lulusan dari sekolah menengah. Jadi, supervisi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja saya. (wawancara, 24 oktober 2017)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY mengenai bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Ada 4 bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda diantaranya supervisi yang bersifat akademik, kemudian supervisi yang bersifat konstruktif, dan supervusi yang bersifat kreatif. Kepala sekolah melakukan supervisi kepada para guru, agar saya sebagai salah satu guru TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya sebagai guru. (wawancara pada tanggal 25 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi dengan 4 bagian dalam pelaksanaan supervisi tersebut. Keempat bagian pelaksanaan supervisi ini, sangat penting dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

Terkait dengan upaya yang dilakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH:

Upaya yang saya lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya saya bisa merencanakan apa yang ingin saya tindaklanjuti selanjutnya. (wawancara, 21 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan pendekatan dan melakukan musyawarah dengan para guru TK Ananda untuk menindaklanjuti hasil supervisi yang telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik TK Ananda. sehingga kepala sekolah dapat merencanakan apa yang akan dilakukan setelah melakukan pendekatan dan musyawarah tersebut.

Lebih lanjut terkait dengan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menindaklanjuti hasil supervisi yang telah dilakukan,maka peneliti juga melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA:

Kepala sekolah melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda pendekatan secara terus menerus terkait dengan tindaklanjut hasil supervisi guru TK Ananda . Hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin dilakukan selanjutnya. (wawancara, 23 oktober 2017)

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menindaklanjuti hasil supervisi yang telah dilakukan kepala sekolah kepada beliau sebagai guru TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah berupaya dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin ditindaklanjuti selanjutnya. (wawancara, 24 oktober 2017)

Hal yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menindaklanjuti hasil supervisi yang telah dilakukan kepala sekolah kepada beliau sebagai guru TK Ananda:

Ibu kepala sekolah melalakukan tindak lanjut dari hasil supervisi guru TK Ananda yaitu dengan lebih melakukan musyawarah ataupun melakukan rapat dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin ditindaklanjuti selanjutnya. (wawancara, 25 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, diketahui bahwa upaya untuk menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah kepala sekolah melakukan pendekatan dan musyawarah dengan semua pihak TK Ananda sehingga dapat direncanakan apa yang akan ditintdaklanjuti selanjutnya.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda ditemukan pengarahan dan pengawasan SDM diantaranya kepala sekolah selalu memantau terkait dengan peningkatan kinerja guru sebagai bentuk pengarahan yang dilakukannya. Kemudian dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pengawasan langsung yang ditindaklanjuti dengan pembinaan para guru TK Ananda dalam bentuk supervisi kepada guru tersebut. Bentuk supervisi yang dilakukan yaitu melakukan supervisi akademik atau pengajaran, melakukan supervisi preventif, melakukan supervisi konstruktif, dan melakukan supervisi kreatif.

1. **Pengembangan**

Pengembangan meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita. Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi.

Peneliti melakukan observasi terkait dengan pengembangan guru TK Ananda. Ketika memasuki ruangan kepala sekolah dan berada disana dengan melihat sudut kanan ruangan kepala sekolah terdapat banyak tumpukan berkas di meja kepala sekolah tersebut. Dimana salah satu tumpukan berkas tersebut terdapat berkas yang terkait dengan berkas pengembangan kompetensi dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda yang telah dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat berkas yang terkait dengan berkas pengembangan kompetensi dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda yang telah dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung olehhasil dokumentasi dari pengembangan yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AHuntuk mendorong guru dalam mengembangkan dirinya:

Sebagai kepala sekolah saya yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan dirinya untuk menunjang kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini dengan memberikan motivasi dan dorongan yang membuat para guru TK Ananda termotivasi dalam mengembangkan dirinya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 26 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda, dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang mendorong dan memberikan motivasi kepada para guru TK Ananda terhadap pengembangan guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah berperan sangat penting terkait dengan pengembangan guru tersebut agar guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AA terkait dengan dorongan kepala sekolah dalam mengembangkan dirinya sebagai tenaga pendidik TK Ananda:

Yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan diri untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar adalah kepala sekolah. Dengan memberikan motivasi dan dorongan dari kepala sekolah, maka saya dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidii di TK Ananda. (wawancara, 30 oktober 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan dorongan kepala sekolah dalam mengembangakn dirinya sebagai tenaga pendidik TK Ananda:

Tentunya kepala sekolahlah yang memberikan kami motivasi dan dorongan agar para guru TK Ananda dapat mengembangkan diri untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar di sekolah ini. Maka dari itu saya dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik. Saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah, merasa lebih termotivasi terhadap dorongan tersebut dalam mengembangkan diri saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 31 oktober 2017)

Pendapat yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan dorongan kepala sekolah dalam mengembangakn dirinya sebagai tenaga pendidik TK Ananda:

Ibu kepala sekolah yang mendorong dan memotivasi kami para guru TK Ananda dalam mengembangkan diri untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar di TK Ananda ini. Motivasi dan dorongan ini sangat berarti dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidii di TK Ananda. (wawancara, 2 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat diketahui bahwa para guru TK Ananda termotivasi atas dorongan kepala sekolah terkait pengembangan dirinya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah yang berupaya untuk mendorong para guru TK Ananda untuk mengembangkan dirinya dalam peningkatan kinerjanya masing-masing.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk pengembangan yang dilakukan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda:

Bentuk pengembangan yang dilakukan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda yaitu:

1. Membantu guru TK Ananda dalam mengembangkan potensinya sebagai tenaga pendidik di sekolah PAUD Ananda ini
2. Membantu mengembangkan kelompok kerja guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda.

(wawancara, 26 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan 2 bagian penting dalampengembangan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda. Dimana bagian bagian tersebut merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

Lebih lanjut, pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu dengan cara kepala sekolah membantu saya dalam mengembangkan potensi saya sebagai guru serta membantu dalam mengembangkan kelompok kerja guru dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik. (wawancara, 30 oktober 2017)

Menurut guru TK Ananda AWA mengenai bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Ada 2 macam bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu dengan membantu saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah dalam mengembangkan potensi saya sebagai tenaga pendidik. Serta membantu saya dalam mengembangkan kelompok kerja guru. (wawancara, 31 oktober 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah melakukan bentuk pengembangan yang terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik. Dalam hal ini, kepala sekolah membantu saya dalam mengembangkan potensi saya sebagai guru serta membantu saya dalam mengembangkan kelompok kerja guru terhadap peningkatan kinerja saya. (wawancara,2 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa dalam pengembangan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda yang dilakukan kepala sekolah yaitu dilakukan dengan beberapa cara. Diantaranya dengan membantu guru dalam mengembangkan potensi serta mengembangkan kelompok kerja guru untuk meningkatkan kinerja para guru TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AHmengenai upaya yang telah dilakukan terkait dengan dengan pengembangan guru TK Ananda:

Upaya yang saya lakukan terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerjanya sebagai tenaga penddik di TK Ananda. (wawancara, 26 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau para guru TK Ananda agar mengikuti pelatihan yang telah direkomendasikan olehkepala sekolah. Pelatihan-pelatihan tersebut sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja para guru TK Ananda

Pendapat yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan dengan pengembangannya sebagai guru TK Ananda:

Yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan bentuk pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik di TK Ananda .(wawancara, 30 oktober 2017)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan dengan pengembangannya sebagai guru TK Ananda:

Tentunya upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu sangat berpengaruh penting terhadap saya sebagai guru. Karena kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik. (wawancara, 31 oktober 2017)

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan dengan pengembangannya sebagai guru TK Ananda:

Kepala sekolah berupaya dalam pengembangan guru TK Ananda dengan cara merekomendasikan kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik di TK Ananda. (wawancara,2november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa upaya kepala sekolah dalam pengembangan guru TK Ananda yaitu menghimbau kepada para guru TK Ananda dalam mengikuti pelatihan yang telah diberitahukan oleh kepala sekolah. Dimana pelatihan-pelatihan tersebut sangat berpengaruh penting terkait dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan diikutkannya guru dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya:

Guru TK Ananda ini diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaannya karena harus sesuai dengan apa yang diaplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerjanya sebagai tenaga pendidik TK Ananda. (wawancara, 26 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa kepala sekolah mengikutkan para guru TK Ananda dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya. Dimana pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaan guru tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru TK Ananda.

Pendapat yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait dengan diikutkannya beliau dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya:

Saya sebagai guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya aplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 30 oktober 2017)

Hal yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan diikutkannya beliau dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya:

Meskipun saya merupakan lulusan dari sekolah menengah, saya juga diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya kerjakan di sekolah ini dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik. Dengan diikutkannya saya dalam pelatihan ini akan sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda. (wawancara, 31 oktober 2017)

Pernyataan yang sama juga dungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan diikutkannya beliau dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya:

Sebagai guru TK Ananda saya diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya aplikasikan/kerjakan di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 2 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat diketahui bahwa para guru tersebut diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaan tenaga pendidik TK Ananda. Pelatihan tersebut dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja guru TK Ananda:

Bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja guru TK Ananda yaitu guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang guru TK Ananda aplikasikan di sekolah ini, guru TK Ananda diikutkan pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya di TK Ananda. (wawancara, 26 oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa para guru tersebut diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan apa yang guru tersebut aplikasikan di sekolah tersebut dalam meningkatkan kinerja guru TK Ananda. Guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sehingga dapat meningkatkan wawasan para guru tersebut setelah diikutkannya pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru TK Ananda AA terkait dengan bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerjanya sebagai guru TK Ananda:

Pelatihan yang sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yang dirahkan oleh ibu kepala sekolah yaitu saya sebagai guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang saya aplikasikan sebagai guru di TK Ananda dan juga diarahkan dalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 30 oktober 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerjanya sebagai guru TK Ananda:

Kepala sekolah mengikutkan saya kedalam pelatihan yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan disekolah ini. Pelatihan yang sesuai kinerja saya akan sangat membantu saya dalam meningkatkan kinerja saya didalam kelas. Kemudian juga diarahkan kedalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerja saya. Meskipun saya hanyalah lulusan dari sekolah menengah saja, akan tetapi bentuk pelatihan yang sesuai dengan peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda merupakan bentuk pelatihan yang sangat sesuai untuk saya sebagai tenaga pendidik TK Ananda. (wawancara,31 oktober 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerjanya sebagai guru TK Ananda:

Ibu kepala sekolah mengarahkan kedalam bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda. Seperti bentuk pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik didalam kelas, hal tersebut dapat meningkatlkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di sekolah ini karena pelatihan tersebut telah sesuai dengan apa yang saya aplikasikan didalam kelas. Kemudian pelatihan ini sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja saya sebagai guru. (wawancara, 2 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka dapat diketahui bahwa bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda adalah bentuk pelatihan yang sesuai dengan apa yang diaplikasikan/dikerjakan selama menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Serta kepala sekolah mengarahkan para guru TK Ananda dalam pelatihan yang terkait dengan melakukan pembelajaran dengan baik untuk meningkatkan kinerja para guru TK Ananda.

Berdasarkan beberapa temuan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda telah dilakukan pengembangan kepada para guru. Dengan mengikutkan guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Seperti pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik.

1. **Pemberian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga/perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi. Pada saat berada diruangan kepala sekolah terlihat sebagian meja kepala sekolah yang di penuhi dengan berkas-berkas. Salah satu berkas tersebut terdapat berkas yang terkait dengan buku laporan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Selain itu peneliti juga melakukan dokumentasi dengan meninjau berkas dari hasil pemberian kompensasi yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa di TK Ananda terdapat berkas yang terkait dengan buku laporan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung oleh hasil dokumentasi berkas pemberian kompensasi yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk kompensasi yang beliau berikan untuk para guru TK Ananda “Bentuk kompensasi yang saya berikan kepada para guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji dan penghargaan (*reward*) bagi guru yang beprestasi”. (wawancara, 4 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan kompensasi kepada guru dengan dua bentuk kompensasi. Yang dimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu berupa gaji dan penghargaan yang diberikan kepala sekolah untuk para guru TK Ananda.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AA terkait dengan bentuk kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadapnya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu “Kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah kepada saya sebagai guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji dan *(reward)* jika ada guru yang berprestasi”. (wawancara, 6 november 2017)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan bentuk kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadapnya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu. “Gaji dan penghargaan merupakan bentuk kompensasi yang kepala sekolah berikan kepada saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda”. (wawancara, 7 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan bentuk kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadapnya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu “Bentuk kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah kepada saya sebagai guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji. Serta dalam bentuk penghargaan (reward) bagi guru yang berprestasi”. (wawancara, 8 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan kompensasi dalam dua bagian. Dimana bagian dari kompensasi tersebut yaitu dengan bentuk gaji dan penghargaan yang diberikan kepala sekolah untuk para guru TK Ananda sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan kompensasi yang telah diberikan sudah sesuai dengan kinerja guru TK Ananda:

Kompensasi yang saya berikan telah sesuai dengan kinerja guru TK Ananda karena selama ini saya menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. (wawancara, 4 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan penilaian kepala sekolah berdasarkan dengan kinerja para guru TK Ananda. Kepala sekolah menilai dengan selektif terkait kinerja para guru selama menjadi tenaga pendidik disekolah tersebut.

Lebih lanjut mengenai pernyataan guru TK Ananda AA terkait dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sasuai dengan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah memberikan kompensasi yang telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda karena selama ini kepala sekolah menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik. (wawancara, 6 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sasuai dengan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kepala sekolah menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda. Dengan demikian, saya yang merupakan lulusan sekolah menengah dan telah mengikuti beberapa kegiatan pelatihan serta diikutkannya saya kedalam MG (Musyawarah Guru) PAUD maka kinerja saya telah mengalami peningkatan. Maka dari itu kepala sekolah memberikan kompensasi yang telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 7 november 2017)

Pendapat yang srupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sasuai dengan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kinerja saya telah sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Selama ini kepala sekolah menilai dari kinerja para guru selama menjadi tenaga pendidik, olehnya itu kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. (wawancara, 8 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja tenaga pendidik TK Ananda. Dengan berdasarkan penilaian kepala sekolah terkait kinerja guru selama mengabdi sebagai tenaga pendidik di TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait dengan kepuasan guru TK Ananda dengan kompensasi yang telah diberikan. “Selama ini guru TK Ananda puas dengan kompensasi yang saya berikan, karena kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di PAUD Ananda ini”. (wawancara, 4 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa guru puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh kepala sekolah karena telah sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. Maka dari itu guru puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

Pendapat yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait dengan kepuasannya terhadap kompensasi yang diberikan kepala sekolah sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Saya sebagai guru TK Ananda puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala sekolah karena kompensasi yang telah diberikan kepala sekolah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di sekolah ini. (wawancara,6 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan kepuasannya terhadap kompensasi yang diberikan kepala sekolah sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Selama saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, saya puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala seklah karena kompensasi yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah menilai dari kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Dengan melihat dari latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah, akan tetapi kepala sekolah menilai kinerja para guru TK Ananda dengan selektif terkhususnya dalm menilai kinerja saya. Maka dari itu saya puas dengan kompensasi yang telah diberikan kepla sekolah. (wawancara, 7 november 2017)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait dengan kepuasannya terhadap kompensasi yang diberikan kepala sekolah sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Karena selama ini kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala sekolah sekolah telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu saya puas dengan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah. (wawancara, 8 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. Maka dari itu para guru TK Ananda puas dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai pertimbangan dalam pemberian kompensasi terhadap guru TK Ananda:

Saya sebagai kepala sekolah melakukan pertimbangan terkait kompensasi yang saya berikan. Pertimbangannya adalah kompensasi yang saya berikan harus sesuai dengan kinerjan guru selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Saya harus selektif dalam menilai kinerja para guru TK Ananda sehingga kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. (wawancara, 4 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepala sekolah harus sesuai dengan kinerja para guru selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda.Serta kepala sekolah menilai dengan selektif kinerja para guru TK Ananda.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AA mengenai pertimbangan kepala sekolah terhadap kompensasi yang diberikan kepada beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Pertimbangan kepala sekolah TK Ananda adalah kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di sekolah ini. (wawancara, 6 november 2017)

Pendapat serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai pertimbangan kepala sekolah terhadap kompensasi yang diberikan kepada beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah memberikan pertimbangan terhadap kompensasi yang diberikan kepada saya sebagai guru di sekolah ini. Dimana pertimbangannya adalah kompensasi yang telah diberikan harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah dengan selektif menilai kinerja saya sebagai tenaga pendidik di sekolah ini sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 7 november 2017)

Pernyataan yang sama diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai pertimbangan kepala sekolah terhadap kompensasi yang diberikan kepada beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. “Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah TK Ananda adalah kompensasi yang diberikan kepala sekolah harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda”. (wawancara,8 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda diketahui bahwa yang menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam pemberian kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda. Dengan demikian para guru TK Ananda akan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga kepala sekolah lebih selektif lagi menilai kinerja para guru tersebut.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait upaya yang dilakukan terhadap guru yang komplain dengan kompensasi yang diberikan:

Selama ini belum ada yang komplain dengan kompensasi yang saya berikan, karena saya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaian saya dan musyawarah dengan para guru serta dilihat dari kinerjanya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 4 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa kepala sekolah memberikan kompensasi dengan melakukan penilaian kinerja guru dan bermusyawarah dengan kompensasi yang diberikan. Maka dari itu, para gruru TK Ananda tidak pernah komplain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah.

Lebih lanjut mengenai pernyataan guru TK Ananda AA terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah jika beliau komplain dengan kompensasi yang diberikan:

Selama saya mengabdi pada sekolah tersebut, saya belum pernah komplain dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan, karena ibu kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan musyawarah dengan para guru serta dilihat dari kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 6 november 2017)

Pernyataan yang sama diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah jika beliau komplain dengan kompensasi yang diberikan:

Saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan, karena ibu kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan musyawarah dengan para guru serta kepala sekolah menilai kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara,7 november 2017)

Hal senada diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah jika beliau komplain dengan kompensasi yang diberikan:

Saya mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda selama bertahun-tahun, saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang kepala sekolah berikan. Kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan juga diadakan musyawarah dengan para guru serta kepala sekolah menilai kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu, saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah TK Ananda. (wawancara,8 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas,diketahui bahwa para guru TK Ananda tidak pernah komplain dengan kompensasi yang telah diberikan karena kompensasi yang diberikan telah disepakati bersama melalui musyawarah serta penilaian kinerja oleh kepala sekolah TK Ananda.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda ditemukan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu dalam bentuk upah/gaji serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Kemudian kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja guru serta guru puas dan tidak ada yang kompalain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah.

1. **Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/lembaga dan kebutuhan pegawai/karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian sumber daya manusia adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masayarkat

Peneliti melakukan observasi terkait pengintegrasian TK Ananda. Ketika berada diruangan kepala sekolah dan mengamati berkas yang berada dimeja kepala sekolah tersebut terdapat berkas yang terkait dengan berkas pengintegrasian terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Selain itu, peneliti juga melakukan dokumentasi dengan meninjau hasil dari pengintegrasian peningkatan kinerja yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat berkas yang terkait dengan pengintegrasian terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung oleh hasil dokumentasi dari pengintegrasian peningkatan kinerja yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk pengintegrasian yang dilakukan untuk guru terkait dengan tujuan beliau selaku kepala sekolah:

Bentuk pengintegrasian yang dilakukan untuk guru dengan tujuan sekolah yaitu dengan saling menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan baik para gruru maupun dengan kepala sekolah TK Ananda. (wawancara pada tanggal 10 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa bentuk pengintegrasian yang kepala sekolah lakukan yaitu dengan saling menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda.Dengan demikian tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik dengan dilakukannya kerjasama yang saling menguntungkan.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai bentuk pengintegrasian yang dilakukan ibu kepala sekolah untuk beliau sebagai guru terkait dengan tujuan beliau selaku kepala sekolah:

Saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda. Seperti itulah bentuk pengintegrasian yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah untuk saya sebagai guru dengan tujuan dari sekolah dapat tercapai dengan baik. (wawancara, 11 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai bentuk pengintegrasian yang dilakukan ibu kepala sekolah untuk beliau sebagai guru terkait dengan tujuan beliau selaku kepala sekolah:

Kepala sekolah dan semua guru TK Ananda bekerjasama dengan baik serta saling menguntungkan satu sama lain. Pengintegrasian tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan peningkatan kinerja guru serta dapat mencapai tujuan sekolah dengan baik pula.(wawancara, 11 november 2017)

Pendapat yang serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai bentuk pengintegrasian yang dilakukan ibu kepala sekolah untuk beliau sebagai guru terkait dengan tujuan beliau selaku kepala sekolah:

Tentunya kepala sekolah melakukan bentuk pengintegrasian kepada para guru TK Ananda. Yang dimana pengintegrasian tersebut dilakukan untuk saya sebagai guru dengan tujuan sekolah, yaitu dengan saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda. (wawancara, 11 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, diketahui bahwa bentuk pengitegrasian yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk para guru dengan tujuan sekolah yaitu dengan saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda. Dengan diterapkannya hal tersebut, maka tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai integrasi kinerja guru yang dilakukan sebelumnya:

Sebelumnya kami pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah TK Ananda pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama. (wawancara, 10 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat diketahui bahwa integrasi kinerja pernah dilakukan sebelumnya denganpara guru TK Ananda. Yang dimana integrasi kinerja dilakukan dengan cara Human Relationship (Hubungan Antarmanusia).

Pendapat yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait dengan integrasi terhadap kinerjanya sebagai guru TK Ananda yang dilakukan kepala sekolah sebelumnya:

Kami sebagai pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah, pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama. (wawancara,11 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA terkait dengan integrasi terhadap kinerjanya sebagai guru TK Ananda yang dilakukan kepala sekolah sebelumnya:

Dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia), ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi terhadap kinerja saya sebelumnya dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama. (wawancara, 11 november 2017)

Pendapat serupa yang diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan integrasi terhadap kinerjanya sebagai guru TK Ananda yang dilakukan kepala sekolah sebelumnya:

Karena sebelumnya kami sebagai pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah TK Ananda pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakuakn Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) untuk mencapai tujuan bersama. (wawancara, 11 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda,diketahui bahwa kepala sekolah pernah melakukan integrasi kinerja guru sebelumnya dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia). Kegiatan ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai yaitu peninngkatan dari kinerja guru tersebut.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai pertimbangan yang dilakukan dalam pengintegrasian kinerja guru dengan tujuan sekolah:

Pertimbangannya adalah bentuk kerjasama yang baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan baik. Sehingga para guru TK Ananda dapat meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama antar sesama pihak TK Ananda. (wawancara, 10 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa yang menjadi pertimbangan dalam pengintegrasian kinerja guru TK Ananda adalah dengan melakukan kerjasama antar semua pihak TK Ananda dalam meningkatkan kinerja guru TK Ananda. Kerjasama ini dilakukan agar tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak TK Ananda.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AA terkait dengan pertimbangan kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian kinerja dengan tujuan sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Bentuk kerjasama yang baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sebagai pertimbangan yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah. Sehingga peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik. (wawancara, 11 november 2017)

Pendapat serupa yang diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan pertimbangan kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian kinerja dengan tujuan sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Kepala sekolah mempertimbangkan kerjasama yang baik antara guru-guru dan ibu kepala sekolah TK Ananda. Melalui bentuk pertimbangan yang telah dilakukan, maka peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik. (wawancara, 11 november 2017)

Pernyataan yang sama diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan pertimbangan kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian kinerja dengan tujuan sekolah terhadap beliau sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Pertimbangan dari ibu kepala sekolah yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk selalu melakukan kerjasama dengan baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik. (wawancara, 11 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat diketahui bahwa yang menjadi bentuk pertimbangan kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian kinerja dengan tujuan sekolah yaitu dengan melakukan kerja sama yang baik antar semua pihak TK Ananda. Karena dalam melakukan kerjasama baik maka akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja guru TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai upaya yang dilakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja guru TK Ananda:

Upaya yang saya lakukan sebagai kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk dapat bekejasama dengan baik agar tujuan peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dapat tercapai. (wawancara, 10 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa kepala sekolah melakukan pendekatan kepada para guru. Pendekatan tersebut bermaksud untuk menghimbau para guru TK Ananda untuk bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

Lebih lanjut mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah lakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda, hal yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA:

Kepala sekolah TK Ananda berupaya dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk dapat bekejasama dengan baik agar tujuan peningkatan kinerja para guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dapat tercapai. (wawancara, 11 november 2017)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah lakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yaitu dengan cara bekerjasama dengan baik dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 11 november 2017)

Hal senada yang juga diungkapkan guru TK Ananda AAY menganai upaya yang dilakukan kepala sekolah lakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda:

Dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru yaitu merekomendasikan/memberitahukan kepada kami sebagai tenaga pendidik untuk dapat bekerjasama dengan baik dalam pencapaian tujuan penigkatan kinerja para guru TK Ananda. (wawancara, 11 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah melakukan pendekatan dengan para guru tersebut. Dimana pendekatan ini bermaskud untuk menghimbau kepada para guru TK Ananda agar bekerjasama dengan baik dalam pencapaiaan peningkatan kinerja guru TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai pengintegrasian analisis kemampuan dan kinerja yang dilakukan untuk guru TK Ananda:

Selama pengintegrasian, saya sebagai kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja guru TK Ananda dengan tujuan kinerja para guru dapat meningkat selama mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 10 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja guru TK Ananda dalam pencapaian peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah melakukan hal tersebut agar tujuan dapat tercapai dengan baik.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai pengintegrasian analisis kemampuan dan kinerja yang dilakukan kepala sekolah kepada beliau sebagai guru TK Ananda:

Dengan melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda. Pada saat pengintegrasian, analisis kemampuan dan kinerja tersebut merupakan tujuan dalam meningkatkan kinerja saya selama mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 11 november 2017)

Hal yang sama diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai pengintegrasian analisis kemampuan dan kinerja yang dilakukan kepala sekolah kepada beliau sebagai guru TK Ananda. “Ibu kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan peningkatan kinerja saya selama menjadi guru di sekolah ini”. (wawancara, 11 november 2017)

Pendapat senada yang juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai pengintegrasian analisis kemampuan dan kinerja yang dilakukan kepala sekolah kepada beliau sebagai guru TK Ananda. “Pengintegrasian ini dilakukan agar tujuan kinerja saya dapat tercapai dengan baik. Yaitu dengan melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru selama pengintegrasian dilakukan”. (wawancara, 11 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat disketahui bahwa kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja selama pengintegrasian dilakukan. Hal ini dilakukan agar tujuan dari peningkatan kinerja guru dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa di TK Ananda ditemukan bentuk pengintegrasian diantaranya terdapat kerjasama yang baik dan menguntungkan selama pengintegrasian dilakukan, kemudian dalam pengintegrasian juga dilakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia), serta dilakukan analisis kemampuan dan kinerja pada saat pengintegrasian.

1. **Pemeliharaan Tenaga Kerja**

Pemeliharaan tenaga kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/lembaga untuk menjaga karyawan/pegawainya dan mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Pemeliharaan sumber daya manusia berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

Peneliti melakukan observasi terkait pemeliharaan tenaga kerja yang dilakukan. Pada saat berada diruangan kepala sekolah dan mengamati berkas yang berada di meja kepala sekolah tersebut, terdapat adanya berkas yang berkaitan dengan arsip dari pemeliharaan tenaga kerja TK Ananda.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa di TK Ananda terdapat berkas yang berkaitan dengan arsip dari pemeliharaan tenaga kerja TK Ananda. Asumsi tersebut juga didukung oleh dokumentasi dari hasil pemeliharaan tenaga kerja yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai upaya yang dilakukan terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi guru TK Ananda:

Upaya yang saya lakukan sebagai kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi guru TK Ananda adalah untuk membuat para guru TK Ananda betah dan bertahan di TK Ananda serta dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik, mengingat bahwa di TK Ananda ini guru ataupun tenaga pendidiknya masih sangat minim, jadi pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda sangat di butuhkan. (wawancara, 13 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda diketahui bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di sekolah tersebut adalah dengan membuat para tenaga pendidik merasa nyaman dan betah selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Karena di TK Ananda tenaga pendidiknya masih sangat minim, maka dari itu kepala sekolah sangat membutuhkan pemeliharaan tenaga kerja ini.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai upaya yang kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensinya selaku tenaga pendidik di TK Ananda:

Tentunya kepala sekolah berupaya dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan pengoptimalan potensi saya sebagai guru di TK Ananda. Upaya tersebut membuat saya nyaman selama mengabdi di TK Ananda serta dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik, dilihat dan diketahui bahwa di TK Ananda ini gurunya masih sangat minim, jadi pemeliharaan tenaga kerja sangat di butuhkan oleh kepala sekolah. (wawancara, 14 november 2017 )

Pendapat senada yang diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai upaya yang kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensinya selaku tenaga pendidik di TK Ananda:

Membuat saya betah dan nyaman selama mengabdi di TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik, dan juga di TK Ananda ini guru ataupun tenaga pendidiknya sangat kurang, jadi kepala sekolah sangat membutuhkan pemeliharaan tenaga kerja di sekolah ini. (wawancara, 15 november 2017)

Pernyataan yang sama diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY mengenai upaya yang kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensinya selaku tenaga pendidik di TK Ananda:

Yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi saya sebagai guru di TK Ananda adalah dengan membuat saya bertahan dan nyaman selama saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda dapat diketahui bahwa kepala sekolah melakukan pendekatan kepada para guru agar guru TK Ananda dapat bertahan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda tersebut. Maka dari itu, peran kepala sekolah dalam pengoptimalan kinerja guru tersebut sangat penting terhadap pemeliharaan tenaga kerja ini.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH alasan yang mendasari beliau dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda:

Yang mendasari saya sebagai kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda yaitu jumlah tenaga pendidik di TK Ananda masih kurang karena hanya 3 orang guru tenaga pendidik saja yang menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, maka dari itu pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda ini sangat penting bagi saya sebagai kepala sekolah. (wawancara, 13 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat diketahui bahwa alasan melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda sangat penting dikarenakan tenaga pendidik di TK Ananda sangat minim. Maka dari itu, pemeliharaan tenaga pendidik sangat diperlukan oleh kepala sekolah.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait dengan alasan yang mendasari ibu kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda:

Karena jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerja disini sangat penting bagi ibu kepala sekolah. Itulah yang mendasari kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di sekolah ini (wawancara, 14 november 2017)

Pendapat yang serupa diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait dengan alasan yang mendasari ibu kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda:

Dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK ananda, kepala sekolah mendasari bahwa jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerja disini sangat penting bagi ibu kepala sekolah. (wawancara, 15 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AAY terkait dengan alasan yang mendasari ibu kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda:

Jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerja disini sangat penting bagi ibu kepala sekolah. Hal tersebut yang mendasari ibu kepala skolah dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat diketahui bahwa alasan kepala sekolah TK Ananda dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja yaitu karena jumlah tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumah 3 orang saja. Maka dari itu kepala sekolah melakukan pemeliharaan tenaga kependidikan di TK Ananda tersebut.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai pertimbangan yang dilakukan dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Pertimbangan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu dengan mempertimbangkan produktifitas kerja guru TK Ananda terakait dengan kinerjanya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, dan juga mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda. (wawancara, 13 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda dapat diketahui bahwa pertimbangan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu dilakukan dengan beberapa cara. Yang dimana diantaranya pertimbangan produktifitas kerja guru, mengurangi konflik antar sesama pihak TK Ananda dan menciptakan suasana yang harmonis terhadap sesama.

Hal senada juga diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai pertimbangan yang dilakukan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Dengan mempertimbangkan produktifitas kerja guru TK Ananda terakait dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik dan juga mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda. Itulah yang menjadi pertimbangan dari ibu kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja. (wawancara, 14 november 2017)

Pendapat serupa juga diungkapkan guru TK Ananda AWA mengenai pertimbangan yang dilakukan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Pertimbangan dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu kepala sekolah mempertimbangkan produktifitas kerja saya sebagai guru TK Ananda selama saya menjadi tenaga pendidik, dan juga mengurangi konflik antar sesama pihak serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Pernyataan yang sama diungkapakn guru TK Ananda AAY mengenai pertimbangan yang dilakukan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Dalam hal ini, kepala sekolah mempertimbangkan produktifitas kerja saya sebagai guru TK Ananda terakait dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di sekolah ini, serta saling menciptakan suasana yang harmonis terhadap sesama pihak TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat diketahui bahwa pertimbangan kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu dengan melakukan beberapa cara agar terciptanya suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda. Diantaranya pertimbangan produktifitas kerja serta terciptanya hubungan yang baik antar pihak TK Ananda.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH mengenai bentuk hubungan yang dilakukan terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Bentuk hubungan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai pihak TK Ananda agar kami tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan TK Ananda. (wawancara, 13 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat diketahui bahwa kepala sekolah berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan pemeliharaan tenaga penddik di TK Ananda. Dimana diantaranya meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap para guru TK Ananda agar tetap konsisten dalam sikap dan loyalitas kerja para guru TK Ananda.

Pernyataan yang sama diungkapkan guru TK Ananda AA mengenai bentuk hubungan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda agar kami sebagai pihak sekolah tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan TK Ananda. Hal tersebut merupakan bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di sekolah ini. (wawancara, 14 november 2017)

Hal senada juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AWA mengenai bentuk hubungan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Salah satu bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Pendapat serupa yang juga diungkapkan guru TK Ananda AAY mengenai bentuk hubungan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda:

Kepala sekolah melakukan bentuk pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda. Maka dari itu kami sebagai pihak sekolah bekerjasama dengan baik agar tetap loyal dalam segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan sekolah dalam hal pemeliharaan tenaga kerja ini. (wawancara, 15 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat diketahui bahwa bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenagakerja di TK Ananda yaitu dengan melakukan beberapa hal terkait dengan pemeliharaan tenaga kependidikan di TK Ananda. Diantaranya melakukan peningkatan kondisi fisik dan mental para guru serta menciptakan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan sekolah.

Menurut kepala sekolah TK Ananda AH terkait upaya yang dilakukan dalam menjaga keselarasan tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda:

Untuk menjaga keselarasan saya sebagai kepala sekolah dengan para guru maupun tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu dengan berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis antara saya sebagai kepala sekolah dan para guru TK Ananda sehingga hubungan dan komunikasi kami dapat berjalan lancar dan baik. (wawancara, 13 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Ananda maka dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keselarasan tenaga kerja antar sesama pihak TK Ananda yaitu dengan melakukan dua cara. Diantaranya bekerjasama dengan baik antar sesama pihak TK Ananda serta saling menjaga keharmonisan keapada sesama pihak sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

Pendapat senada juga diungkapkan guru TK Ananda AA terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keselarasan tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda:

Dalam menjaga keselarasan pihak sekolah yang bekerja di TK Ananda yaitu kepala sekolah berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis antara ibu kepala sekolah dan para guru TK Ananda sehingga hubungan dan komunikasi kami dapat berjalan lancar dan baik. ( wawancara, 14 november 2017 )

Hal yang sama diungkapkan guru TK Ananda AWA terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keselarasan tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda:

Kepala sekolah menjaga keselarasan dengan para tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu dengan berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis dalam menjaga keselarasan tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru TK Ananda AAY terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keselarasan tenaga kerjayang bekerja di TK Ananda:

Membangun kerjasama yang baik dan harmonis antar sesama pihak TK Ananda dalam mencapai tujuan pendidikan. Seperti itulah kepala sekolah dalam menjaga keselarasannya dengan para tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda. (wawancara, 15 november 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru TK Ananda maka dapat diketahui bahwa kepala sekolah melakukan beberapa upaya terdap pemeliharaan tenagakerja tersebut. Dimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu untuk membangun kerjasama dan menjalin hubungan yang harmonis didalam menjaga keselarasan tenaga kependidikan yang bekerja di TK Ananda.

Berdasarkan beberapa keterangan yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa Di TK Ananda ditemukan pemeliharaan SDM diantaranya kepala sekolah dapat mempertahankan guru menjadi betah dan nyaman selama menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut, kemudian melakukan pengoptimalan potensi guru dalam pemeliharaan tenaga pendidik serta membangun kerjasama dan hubungan yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

1. **Ringkasan Temuan Penelitan**
2. **Perencanaan SDM:** Di TK Ananda ditemukan aktivitas perencanaan sumber daya manusia yang dimulai dari analisis jabatan, kemudian kepala sekolah merekomendasikan kepada beberapa orang untuk memasukkan berkas lamaran sebagai guru untuk diwawancarai dalam memenuhi kebijakan persyaratan penerimaan yang harus dilalui calon tenaga pendidik.
3. **Pengorganisasian SDM:** Di TK Ananda ditemukan pengorganisasian SDM oleh kepala sekolah dengan melakukan penempatan guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya serta kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD.
4. **Pengarahan dan Pengawasan SDM:** Di TK Ananda ditemukan pengarahan dan pengawasan SDM diantaranya kepala sekolah selalu memantau dan membina terkait dengan peningkatan kinerja guru sebagai bentuk pengarahan yang dilakukannya. Kemudian dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pengawasan langsung yang ditindaklanjuti dengan pembinaan para guru TK Ananda dalam bentuk supervisi kepada guru tersebut. Bentuk supervisi yang dilakukan yaitu melakukan supervisi akademik atau pengajaran, melakukan supervisi preventif, melakukan supervisi konstruktif, dan melakukan supervisi kreatif.
5. **Pengembangan SDM:** Di TK Ananda telah dilakukan pengembangan kepada para guru. Dengan mengikutkan guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Seperti pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik.
6. **Pemberian Kompensasi:** Di TK Ananda ditemukan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu dalam bentuk upah/gaji serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Kemudian kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja guru serta guru puas dan tidak ada yang kompalain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah.
7. **Pengintegrasian SDM:** Di TK Ananda ditemukan bentuk pengintegrasian diantaranya terdapat kerjasama yang baik dan menguntungkan selama pengintegrasian dilakukan, kemudian dalam pengintegrasian juga dilakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia), serta dilakukan analisis kemampuan dan kinerja pada saat pengintegrasian.
8. **Pemeliharaan SDM:** Di TK Ananda ditemukan pemeliharaan SDM diantaranya kepala sekolah dapat mempertahankan guru menjadi betah dannyaman selama menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut, kemudianmelakukan pengoptimalan potensi guru dalam pemeliharaan tenaga pendidikserta membangun kerjasama dan hubungan yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

**B. Pembahasan**

1. **Perencanaan SDM**

Perencanaan SDM adalah hal yang krusial, kesalahan dalam merencanakan, merekrut SDM sesuai dengan inventarisasi dan analisis jabatan yang tidak tepat akan berpengaruh dalam jalannya lembaga menuju tujuan lembaga. Perencanaan personalia terutama tenaga pendidik/guru sebaiknya disiapkan secara professional.

Adapun di TK Ananda ditemukan aktivitas perencanaan sumber daya manusia yang dimulai dari analisis jabatan, kemudian kepala sekolah merekomendasikan kepada beberapa orang untuk memasukkan berkas lamaran sebagai guru kemudian diwawancarai untuk memenuhi kebijakan persyaratan penerimaan yang harus dilalui calon tenaga pendidik.

Perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia(Nawawi, 2005). Pengertian ini menekankan bahwa perencanaan SDM merupakan proses atau serangkaian kegiatan. Kegiatan ini merupakan upaya mengantisipasi kondisi SDM di masa depan di lingkungan suatu organisasi.

Siagian (1994:41) memberikan definisi tentang perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Secara sederhana, analisis pekerjaan merupakan usaha-usaha untuk merumuskan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam kata-kata. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa analisis jabatan dan atau inventarisasi pekerjaan dilakukan untuk menghimpun informasi mengenai jabatan/pekerjaan yang berkenaan dengan tugas, jenis dan tanggungjawabnya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan perencanaan dengan cara merekrut guru yang dimulai dari analisis jabatan. Kemudian kepala sekolah melakukan berbagai macam bentuk perekrutan guru sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kepala sekolah juga mempertimbangkan segala hal dalam melakukan perekrutan guru serta pemberian syarat khusus mengenai perekrutan guru/tenaga pendidik TK Ananda. Sehingga sekolah TK Ananda mampu berjalan dan beroperasi dengan dilakukannya perekrutan calon tenaga pendidik di TK Ananda tersebut.

1. **Pengorganisasian SDM**

Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen, dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Menurut Hasibuan, (2009) pengorganisasian meliputi penentuan penggolongan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tujuan-tujuan perusahaan/lembaga, pengelompokan kegiatan-kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer/pimpinan serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya.

Pada tahapan pengorganisasian, di TK Ananda ditemukan Pengorganisasian SDMoleh kepala sekolah dengan melakukan penempatan guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya serta kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD.

Pengorganisasian yaitu merupakan alat untuk mencapai tujuan yang menggambarkan secara sistematis tentang hubungan tugas, wewenang dan pertanggungjawaban(Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 1980).Priansa (2016) yaitu dalam pengorganisasian sumber daya manusia ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur organisasi nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan satu unit dengan unit lainnya.

Jadi, proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu. Dalam pengorganisasian ini juga akan ditemukan adanya fungsi-fungsi yang berbeda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pengorganisasian dengan menempatkan guru yang sesuai dengan basis pendidikannya dan kepala sekolah memberikan pesteujuan dengan diikutkannya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD. Kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD ini berperan sangat penting dalam peningkatan kompetensi dan kinerja para tenaga pendidik di TK Ananda, maka dari itu kepala sekolah sangat berupaya untuk diikutkannya guru kedalam kegiatan tersebut. Hal ini dilakukan bukan karena keinginan kepala sekolah semata melainkan kegiatan ini dilakukan untuk kepentingan bersama didalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan kinerja para tenaga pendidik TK Ananda.

1. **Pengarahan dan Pengawasan SDM**

Pengarahan adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengarahan sumber daya manusia berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan itu.

Pada tahapan pengarahan dan pengawasan SDM, di TK Ananda ditemukan pengarahan dan pengawasan SDM diantaranya kepala sekolah selalu memantau dan membina terkait dengan peningkatan kinerja guru sebagai bentuk pengarahan yang dilakukannya. Kemudian dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pengawasan langsung yang ditindaklanjuti dengan pembinaan para guru TK Ananda dalam bentuk supervisi kepada guru tersebut. Bentuk supervisi yang dilakukan yaitu melakukan supervisi akademik atau pengajaran, melakukan supervisi preventif, melakukan supervisi konstruktif, dan melakukan supervisi kreatif. Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perenanaan manajerial dan usaha (Henry Fayol, 2001). Pengawasan adalah suatu upaya sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual terjadi suatu penyimpangan tersebut, untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan/lembaga (Kadarman, 2001).

Pengarahan dan pengawasan adalah Merupakan alat untuk memperlancar tujuan lembaga/perusahaan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif serta fungsi pengawsan adalah pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan mengoreksinya bila terjadi penyimpanganHeidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980).

Menurut Priansa (2016) pengarahan sumber daya manusia berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan itu.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pengarahan dan pengawasan bagi para guru serta melakukan supervisi dalam peningkatan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan TK Ananda. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangat penting bagi para guru TK Ananda dalam membantu para guru untuk meningkatkan kinerjanya sekaligus kompetensinya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah kepada para guru TK Ananda mempunyai dampak dan pengaruh positif karena para guru TK Ananda dapat memperbaiki diri ketika supervisi tersebut dilaksanakan. Para guru TK Ananda dapat meninjau progresnya sebagai tenaga pendidik selama ini ketika supervisi telah dilakukan kepala sekolah.

1. **Pengembangan SDM**

Pengembangan meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita. Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi.

Pada tahapan pengembangan SDM, di TK Ananda telah dilakukan pengembangan kepada para guru. Dengan mengikutkan guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Seperti pelatihan profesi guru yang didalamnya juga terdapat bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik.

Pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan ketrampilan melalui latihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980). Sikula (2001) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pengembangan kompetensi dalam peningkatan kinerja guru dengan guru diikutsertakan kedalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah melakukan pendekatan dengan guru dalam mendorong guru untuk mengembangkan dirinya terkait dengan pengembangan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda.

1. **Pemberian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga/perusahaan.

Pada tahapan pemberian kompensasi,di TK Ananda ditemukan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu dalam bentuk upah/gaji dan penghargaan. Kemdian gaji yang didapatkan oleh tenaga pendidik hanya sebesar 300 ribu/bulan, serta penghargaan dalam bentuk piagam dan plakat bagi guru yang berprestasi. Kemudian kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja guru serta guru puas dan tidak ada yang kompalain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah.

(Sedarmayanti, 2011). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berua gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan/lembaga Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunja ngan lain.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik TK Ananda dengan melihat dan menilai dari kinerja guru TK Ananda. Terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah, kompensasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk upah (gaji) melainkan ada bentuk kompensasi lain yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para guru TK Ananda terkait dengan peningkatan kinerjanya. Serta para guru puas dan tidak komplain dengan kompensasi yang telah diberikan.

1. **Pengintegrasian SDM**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/lembaga dan kebutuhan pegawai/karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pada tahapan pengintegrasian SDM,di TK Ananda ditemukan bentuk pengintegrasian diantaranya terdapat kerjasama yang baik dan menguntungkan selama pengintegrasian dilakukan, kemudian dalam pengintegrasian juga dilakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia), serta dilakukan analisis kemampuan dan kinerja pada saat pengintegrasian.

Priansa (2016) pengintegrasian SDMadalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masayarkat.(Hasibuan, 2007). Pengintegrasian adalah penyesuaian keinginan antara keinginan organisasi dengan perorangan atau kelompok dalam organisasi sehingga karyawan mau bekerja sama untuk mencapai organisasiHeidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980)

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu memberikan bentuk pengintegrasian untuk mencapai tujuan sekolah serta kepala sekolah melakukan pengintegrasian kinerja dan potensi tenaga pendidik dalam mencapai tujuan sekolah. Pengintegrasian tersebut dilakukan dengan adanya bentuk kerjasama Human Relationship (hubungan antarmanusia) yang dibangun antar semua pihak TK Ananda.

1. **Pemeliharaan SDM**

Pemeliharaan tenaga kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/lembaga untuk menjaga karyawan/pegawainya dan mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

Pada tahapan pemeliharaan SDM, di TK Ananda ditemukan pemeliharaan SDM diantaranya kepala sekolah dapat mempertahankan guru menjadi betah dan nyaman selama menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut, kemudian melakukan pengoptimalan potensi guru dalam pemeliharaan tenaga pendidik serta membangun sama dan hubungan yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

Pemeliharaan tenaga kerja adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja aktif dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan/lembaga (Hasibuan, 2000). Priansa (2016) pemeliharaan sumber daya manusia berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

Asumsi tersebut telah sesuai dengan apa yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pemeliharaan tenaga kerja TK Ananda dengan beberapa upaya yang telah dilakukan serta kepala sekolah mempertimbangkan kinerja para guru TK Ananda dalam pemeliharaan tenaga kerja tersebut. Selain itu, kepala sekolah melakukan bentuk hubungan yang baik antar semua pihak TK Ananda terkait pemeliharaan tenaga kerja. Dimana kepala sekolah berperan sangat penting dalam pemeliharaan tenaga pendidikan ini dengan menjaga keselarasan tenaga kependidikan yang bekerja di TK Ananda. Hal tersebut dilakukan agar tenaga pendidik di TK Ananda menjadi betah dan nyaman selama mengabdi dan menjadi tenaga penddik di TK Ananda.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) menyatakan manajemen personalia atau disebut dengan Manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu pegawai dan masyarakat.

1. Perencanaan

Perencanaan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) yaitu penentuan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan lembaga/ perusahaan yang telah ditetapkan.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) yaitu merupakan alat untuk mencapai tujuan yang menggambarkan secara sistematis tentang hubungan tugas, wewenang dan pertanggungjawaban.

1. Pengarahan dan Pengawasan

Pengarahan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) adalah merupakan alat untuk memperlancar tujuan lembaga/perusahaan agar pegawai/karyawan mau bekerja sama secara efektif. Pengawasan adalah pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan mengoreksinya bila terjadi penyimpangan.

1. Pengembangan

Pengembangan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) yaitu merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan pegawai/karyawan melalui latihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

1. Pemberian Kompensasi

Kompensasi menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) adalah pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap pegawai/karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organsasi.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) adalah penyesuaian keinginan antara keinginan organisasi dengan perorangan atau kelompok dalam organisasi sehingga pegawai/karyawan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1980) adalah usaha-usaha untuk mempertahankan kondisi fisik para pegawai/karyawan, sikap yang menyenangkan yang berhubungan dengan pelayanan pegawai/karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi terdapat beberapa bagian yang dapat ditingkatkan oleh pihak sekolah. Hal tersebut dapat diihat dan diketahui dari:

1). Perencanaan, kepala sekolah melakukan perekrutan guru dengan melakukan analisis jabatan, yang dimana analisis jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya dengan melihat dari latar belakang pendidikan calon tenaga pendidik saja dan kepala sekolah merekrut 3 calon guru yang dimana hanya 1 orang guru dari lulusan PAUD sedangkan kedua guru lainnya bukan dari alumni PAUD. Hal tersebut tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. 2). Pengorganisasian, kepala sekolah hanya melakukan penempatan oleh 2 guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya serta kepala sekolah memberikan persetujuan diikutkannnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD. 3). Pengarahan dan Pengawasan, kepala sekolah selalu memantau dan membina terkait dengan peningkatan kinerja guru dalam pengarahannya. Dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu memberikan supervisi. Bentuk supervisi yang dilakukan yaitu supervisi akademik atau pengajaran, supervisi preventif, supervisi konstruktif, dan supervisi kreatif.

4). Pengembangan, kepala sekolah melakukan pengembangan dengan diikutkannya guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya. Seperti pelatihan profesi guru yang didalamnya juga terdapat bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik. 5). Kompensasi, kepala sekolah memberikan kompensasi dalam bentuk upah/gaji serta penghargaan. Kemdian gaji yang didapatkan oleh tenaga pendidik sebesar 300 ribu/bulan, serta penghargaan yang diberikan dalam bentuk piagam dan plakat bagi guru yang berprestasi. Kemudian kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja guru serta guru puas dan tidak ada yang kompalain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah. 6). Pengintegrasian, kepala sekolah melakukan kerjasama yang baik dan juga melakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia). 7). Pemeliharaan tenaga kerja, Kepala sekolah berupaya dalam mempertahankan guru menjadi betah dan nyaman, serta kepala sekolah melakukan pengoptimalan potensi guru dan membangun kerjasama dan hubungan yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Personalia Pada Taman Kanak-Kanak Ananda Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi terdapat beberapa bagian yang dapat ditingkatkan oleh pihak sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dan diketahui dari:

1). Perencanaan, kepala sekolah melakukan perekrutan guru dengan melakukan analisis jabatan, yang dimana analisis jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya dengan melihat dari latar belakang pendidikan calon tenaga pendidik saja dan kepala sekolah merekrut 3 calon guru yang dimana hanya 1 orang guru dari lulusan PAUD sedangkan kedua guru lainnya bukan dari alumni PAUD. Hal tersebut tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. 2). Pengorganisasian, kepala sekolah hanya melakukan penempatan oleh 1 guru TK Ananda yang sesuai dengan basis pendidikannya karena hanya ada 1 orang guru dari lulusan PAUD. Kemudian kepala sekolah memberikan persetujuan diikutkannnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD. Hal ini dapat ditingkatkan oleh pihak TK Ananda dengan diikutkannnya guru dalam kegitan MG (Musyawarah Guru) PAUD. 3). Pengarahan dan Pengawasan, kepala sekolah selalu memantau dan membina terkait

dengan peningkatan kinerja guru dalam pengarahannya. Dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu memberikan supervisi. Bentuk supervisi yang dilakukan yaitu supervisi akademik atau pengajaran, supervisi preventif, supervisi konstruktif, dan supervisi kreatif. Hal tersebut juga dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah dengan dilakukannya kegiatan supervisi ini dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik TK Ananda.

4). Pengembangan, kepala sekolah melakukan pengembangan dengan diikutkannya guru dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaannya. Seperti pelatihan profesi guru yang didalamnya juga terdapat bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik. Dengan diikutkannya dalam pelatihan profesi guru, maka guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya didalam kelas. 5). Kompensasi, kepala sekolah memberikan kompensasi dalam bentuk upah/gaji serta penghargaan. Kemdian gaji yang didapatkan oleh tenaga pendidik sebesar 300 ribu/bulan, serta penghargaan yang diberikan dalam bentuk piagam dan plakat bagi guru yang berprestasi. Kemudian kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja guru serta guru puas dan tidak ada yang kompalain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah. 6). Pengintegrasian, kepala sekolah melakukan kerjasama yang baik dan juga melakukan Human Relationship (hubungan antarmanusia). Human Relationship ini dilakukan agar hubungan antar semua pihak TK Ananda dapat berjalan dengan baik. 7). Pemeliharaan tenaga kerja, kepala sekolah berupaya dalam mempertahankan guru menjadi betah dan nyaman, serta kepala sekolah melakukan pengoptimalan potensi guru dan membangun hubungan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan TK Ananda.

1. **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah TK Ananda, agar lebih meningkatkan manajemen personalia khususnya pada aspek pengarahan dan pengawasan serta pengembangan agar tujuan sekolah lebih tercapai dengan baik.
2. Bagi Guru TK Ananda, agar lebih dapat meningkatkan kompetensi dan kinerjanya sebagai tenaga pendidik.
3. Bagi peneliti lainnya, agar dapat mengembangkan materi pembahasan mengenai manajemen personalia secara lebih luas lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abas, M. A. 2012. *Manajemen Pendidikan Nasional.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Agustini, H. 2013. *Konsep Dasar Manajemen*. Semarang: Book Indie Publisher

Asmani, J, M. 2009. *Manajemen Strategis PAUD*. Yogyakarta: Diva Press.

Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara

Departemen Pendidikan Nasional RI. (2002). *Penyelenggaraan School Reform Dalam Konteks MPMBS di SMU*. Jakarta

Direktorat PAUD. 2002. *Acuan Menu Pembelajaran Pada Kelompok Bermain*. Jakarta: Dirjen PLS dan Pemuda Depdiknas.

Engkoswara dan Komariah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Fattah, N. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andira.

Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE

Hanik, U. 2011. *Implementasi TQM Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Semarang: RaSail.

Hasan, M. 2010. *Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Diva Press.

Hasibuan, H M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi, cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hawadi, R, A. 2001. *Psikologi Perkembangan Anak*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1980. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE

Mahfud, C. 2008. *Pendidikan Multikultural*. Cet ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mansur. 2005. *Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Morrison, G, S. 2012. *Dasar-dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Terj. Ahmad Husain Jakarta: PT. Indeks.

Muliawan, J, U. 2009. *Manajemen Play Group Dan Taman Kanak-Kanak*. Yogyakarta: Diva Press.

Mulyono, M.A. 2008. *Manajeman Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Arr Ruzz Media

Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munandar, U. 1993. *Anak-Anak Berbakat, Pendidikan dan Pembinaannya*. Jakarta: Bunga Rampai

Nawawi, H. 2005. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas,* Jakarta:Gunung Agung,

Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta

Pidarta, M. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Melton Putra.

Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Kalam Mulia.

Robbin dan Coulter. 2007. *Manajemen* (edisi kedelapan). Jakarta: PT. Indeks..

Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah-Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.

Rukmana, N. 2006. *Model Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan*. Bandung: Alfabeta.

Semiawan, C. 2008. *Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini; Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar.* Jakarta: Prenhallindo

Siagian, S, P. 1990. *Filsafat Administrasi*. (edisi kedua). Jakarta: CV. Mas Agung.

Sudjana, N. 1996. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algensindo

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

Suhartono, S. 2013. *Menegakkan Pohon Pendidikan Untuk Melahirkan Generasi Emas Menuju Kehidupan Bangsa Berkarakter (Sebuah Kapita Selekta Pendidikan).* Makassar: Badan Penerbit UNM

Sukarna, P. 1992. *Dasar-dasar Manajemen.* Bandung: Bani Qurays

Suryobroto. 2004. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta..

Syafaruddin. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan.* Jakarta: Grasindo

Terry, G, R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Tilaar, H. A. R. 1994. *Manajemen Pendidikan Nasional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ula, S, S. 2013. *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Efektif*. Yogyakarta: Diva Press.

Umar, F, A. 2010. *Sukses menjadi guru TK-PAUD, Tips, Strategi dan Panduan-Panduan Pengembangan Praktis*. Yogyakarta: Bening.

Usman, A. B. 2013. *Paradigma dan Epistemologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: UAB Media.

UU RI no 20/2003. *Sistem Pendidikan Nasional* Bandung: Fokus Media.

Wahyudi. 2000. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: UHAMKA.

Matriks Analisis Data Manajemen Personalia TK Ananda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sub Fokus | Hasil Wawancara | Catatan Observasi | Dokumentasi dan Teori Yang Mendukung |
| 1. Perencanaan  2. Pengorgani  sasian  3. Pengarahan dan Pengawasan    4. Pengembangan  5. Pemberian Kompensasi  6. Pengintegrasian  7. Pemeliharaan Tenaga Kerja | A H (S F 1, D 1)  Alasanku karena konni ri sekolah TK Ananda sanna’ kaleai membutuhkan guru untuk anjari tenaga pendidik, ianjo saba’na naku anrekrut calon calon guru konni ri sikolayya. (Alasannya, karena di TK Ananda ini sangat membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik, maka dari itu saya sebagai kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda ini).  AA ( S F1, D 1)  Alasanna ibu kepala sekolah iyya konni ri TK Ananda a sanna’ i ambutuhkan tau t untuk anjari guru anjari guru ia minjo na ngalle mo tau. (Alasan ibu kepala sekolah yaitu karrena di TK Ananda sangat membutuhkan orang untuk menjadi tenaga pendidik, itulah sebabnya beliau melakukan perekrutan  AWA (S F 1, D 1)  Alasanna ka injo sikolayya a sanna’ manto’i ambutuhkan tau tunanjari guru konjo. Iaminjo nangallemo tau untuk angngajara ri TK Ananda. (Alalsannya yaitu di sekolah tersebut memang membutuhkan orang untuk menjadi guru, maka dari itu, kepala sekolah melakukan perekrutan.  AAY (S F 1, D 1)  Alasanna injo ibu kepala sekolah na memang ri TK Ananda ambutuhkangi tau untuk anjari guru, ia minjo nangallemi tau untuk angngajara konjo ri sikolayya. (Alasan dari ibu kepala sekolah yaitu di TK Ananda memang sangat membutuhkan orang untuk menjadi guru, itulah sebabnya kepala sekloah melakukan perekrutan. | Ketika berada diruang kepala sekolah dan melihat disudut kiri ruang kepala sekolah tersebut terlihat adanya struktur organisasi guru dan tabel keadaan siswa TK Ananda. Yang dimana jumlah rasio antara tenaga pengajar dan jumlah keadaan siswa yang masih kurang yang mencapai sekitar 40 – 57 peserta didik. Kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda, akan tetapi calon tenaga pendidik yang dapat kepala sekolah rekrut yaitu hanya berjumlah 3 (tiga) orang saja karena lulusan PAUD di desa darubiah masih sangat minim. | Selain observasi peneliti juga melakukan dokumentasi dengan meninjau dokumen atau file kelengkapan berkas perekrutan calon tenaga pendidik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. serta meninjau struktur organisasi dan tabel keadaan siswa di TK Ananda.  Perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia (Nawawi, 2005). Siagian (1994:41) memberikan definisi tentang perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. |
| A. H (S F 1, D 2)  Nasaba’ konni ri desa darubiah sanna, kaleai kurang lulusanna battu ri PAUD, ianjo na nakke sebagai kepala sekolah konni anrekrut a guru tanpa kulakukangi nikuayya analisis jabatan. e nasaba, inni ase,iyya tauyya nuku rekrut iyya anjari guru konni ri TK Ananda anggota keluaragaku to,ji. 3 tau nungisse kurekrut anjari guru konni, 2 tau lulusan battu ri perguruan tinggi 1 tau battu ri sekolah menengah ji. E na,rurung iajinni talluyya a,ra, na bersedia angngisse kurekrut anjari guru konni ri TK Ananda. (Karena di Desa Darubiah ini sangat minim dengan guru PAUD, maka dari itu saya sebagai kepala sekolah merekrut guru tanpa melakukan analisis jabatan terlebih dahulu. Dikarenakan orang-orang (guru) yang saya rekrut ini merupakan anggota keluarga saya juga dan bersedia menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini. Para anggota keluarga yang saya rekrut terdiri dari 3 orang (guru) 2 orang diantaranya lulusan dari perguruan tinggi dan 1 orang lulusan dari sekolah menengah, dan juga merekalah yang bisa bersedia dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda karena hanya merekalah yang bisa saya rekrut menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A (S F 1, D 2)  Desa darubiah (bira) sanna, kaleai kurang lulusanna battu ri PAUD, ianjo ibu kepala sekolah konni anrekrut i guru tanpa nalakukangi nikuayya analisis jabatan. Ibu kepala sekolah nagitte kaleji battu ri latar pendidikanku angkua nakke battu ri lulusan PAUD a.  (Saya di rekrut oleh kepala sekolah menjadi tenaga pendidik di TK Ananda tanpa melakukan analisis jabatan terlebih dahulu, karena di desa darubiah ini sendiri masih sangat minim lulusan dari PAUD, jadi kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK ananda dengan melihat dari latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi khususnya saya salah satu lulusan dari PAUD di desa darubiah).  A. W A (S F 1, D 2)  Desa darubiah (bira) sanna, kaleai kurang lulusanna battu ri PAUD, ianjo ibu kepala sekolah konni anrekrut i guru tanpa nalakukangi nikuayya analisis jabatan. Ibu kepala sekolah nagitte kaleji battu ri latar pendidikanku angkua nakke manna lulusan battu ri sekolah menengah ja tapi nakke a,ra, todokja anjari guru konjo ri Tkyya. (Saya di rekrut oleh kepala sekolah menjadi tenaga pendidik di TK Ananda tanpa melakukan analisis jabatan terlebih dahulu, karena di desa darubiah ini sendiri masih sangat minim lulusan dari PAUD, jadi kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK ananda meskipun saya hanya lulusan dari sekolah menengah saja, tetapi kepala sekolah bersedia merekrut saya karena lulusan PAUD di desa darubiah sangat minim dan saya merupakan salah satu masyarakat desa darubiah yang ingin dan bersedia di rekrut untuk menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 1, D 2)  Desa darubiah (bira) sanna, kaleai kurang lulusanna battu ri PAUD, ianjo ibu kepala sekolah konni anrekrut i guru tanpa nalakukangi nikuayya analisis jabatan. Ibu kepala sekolah nagitte kaleji battu ri latar pendidikanku angkua nakke battu ri lulusan perguruan tinggia. (Saya di rekrut oleh kepala sekolah menjadi tenaga pendidik di TK Ananda tanpa melakukan analisis jabatan terlebih dahulu, karena di desa darubiah ini masih sangat minim lulusan dari PAUD, jadi kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK ananda dengan melihat dari latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi, mesikipun saya bukan lulusan dari PAUD akan tetapi kepala sekolah bersedia merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda dengan melihat bahwa di desa darubiah ini masih sangat minim lulusan dari PAUD dan saya sebaga salah satu penduduk desa darubiah yang ingin bersedia direkrut untuk menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, maka dari itu kepala sekolah merekrut saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda tersebut).  A. H (S F 1, D 3)  Bentuk perekrutan nukulakukan iyya konni ri TK Ananda ianjo :   1. Se,re kupauang ngase,i tauyya ri desa darubiah angkua nangallea guru konni 2. Rua e injo calon guruyya harus i ngerang cv atau daftar riwayat hidupna pada saat injo perekrutan iyya nilangsungkan. 3. Tallu ase, ia guruyya harus i wawancara atau interview ri nakke sebagai kepala sekolah konni.   (Bentuk perekrutan yang saya lakukan yaitu meliputi :  1. Menghimbau kepada masyarakat bahwa saya sebagai kepala sekolah akan melakukan perekrutan guru di TK Ananda  2. Calon tenaga pendidik harus membawa cv / curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung  2. Wawancara / interview dengan saya ( kepala sekolah )).  A. A (S F 1, D 3)  Bentuk perekrutan nukulakukan iyya konni ri TK Ananda ianjo :  1. Se,re napauang ngase,i tauyya ri desa darubiah angkua nangallei guru konni ri TKyya  2. Rua injo calon guruyya harus i ngerang cv atau daftar riwayat hidupna pada saat injo perekrutan iyya nilangsungkan.  3. Tallu ase, ia guruyya harus i wawancara atau interview ri nakke sebagai kepala sekolah konni.  (Bentuk perekrutan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu meliputi :   1. Kepala sekolah menghimabau kepada masyarakat bahwa akan melakukan perekrutan guru di TK Ananda 2. Kepala sekolah menghimbau kepada calon tenaga pendidik TK Ananda dengan membawa cv / curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung 3. Wawancara / interview dengan kepala sekolah).   A. W A (S F 1, D 3)  Bentuk perekrutan nukulakukan iyya konni ri TK Ananda ianjo :  1. Se,re napauang ngase,i tauyya ri desa darubiah angkua nangallei guru konni ri TKyya  2. Rua e injo calon guruyya harus i ngerang cv atau daftar riwayat hidupna pada saat injo perekrutan iyya nilangsungkan.  3. Tallu, ase, ia guruyya harus i wawancara atau interview ri nakke sebagai kepala sekolah konni.  (Bentuk perekrutan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu meliputi :   1. Kepala sekolah menghimbau kepada masyarakat bahwa akan melakukan perekrutan guru di TK Ananda 2. Kepala sekolah menghimbau kepada calon tenaga pendidik TK Ananda dengan membawa cv / curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung 3. Wawancara / interview dengan kepala sekolah).   A. A Y (S F 1, D 3)  Bentuk perekrutan nukulakukan iyya konni ri TK Ananda ianjo :  1. Se,re napauang ngase,i tauyya ri desa darubiah angkua nangallei guru konni ri TKyya  2. Rua e injo calon guruyya harus i ngerang cv atau daftar riwayat hidupna pada saat injo perekrutan iyya nilangsungkan.  3. Tallu, ase, ia guruyya harus i wawancara atau interview ri nakke sebagai kepala sekolah konni.  (Bentuk perekrutan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu meliputi :   1. Kepala sekolah menghimbau kepada masyarakat bahwa akan melakukan perekrutan guru di TK Ananda 2. Kepala sekolah menghimbau kepada calon tenaga pendidik TK Ananda dengan membawa cv / curriculum vitae pada saat perekrutan berlangsung 3. Wawancara / interview dengan kepala sekolah).   A. H (S F 1, D 4)  Pertimbanganku konni sebagai kepala sekolah e pelaksanaan rekruitmen guruyya didasari i untuk ampenuhi i injo kebutuhanna guruyya sesuai dengan kualifikasina yang na butuhkan inni sikolayya na’rurung ngisse’i nacapai visi dan misina surangang TK Ananda angisse,i natingkatkan mutu pendidikanna iapa inni sikolayya anjari i pilihanna masyarakat ia konni ri desa darubiah meskipun guruyya konni sikidiji tapi kambe ase’iyya tetap jakang berusaha ansareangi yang terbaik untuk nitingkatkan i mutu pendidikanna TK Ananda. (Pertimbangan saya sebagai kepala sekolah yaitu pelaksanaan rekruitmen guru didasari untuk memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah menjadi pilihan masyarakat sekitar meskipun tenaga pendidik di TK Ananda ini masih sangat minim tapi kami berusaha memberikan yang terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan TK Ananda ini).  A. A (S F 1, D 4)  Pertimbanganna kapala sikolayya ee pelaksanaan rekruitmen guruyya didasari i untuk ampenuhi i injo kebutuhanku sebagai guru sesuai dengan kualifikasina yang na butuhkan inni sikolayya na’rurung ngisse’i nacapai visi dan misina surangang TK Ananda angisse,i natingkatkan mutu pendidikanna iapa inni sikolayya anjari i pilihanna masyarakat ia konni ri desa darubiah meskipun guruyya konni sikidiji tapi kambe ase’iyya tetap jakang berusaha ansareangi yang terbaik untuk nitingkatkan i mutu pendidikanna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut saya sebagai guru / tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pelaksanaan rekruitmen guru TK Ananda didasari untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah ini menjadi pilihan masyarakat sekitar).  A. W A (S F 1, D 4)  Pertimbanganna kapala sikolayya pada saat pelaksanaan rekruitmen ee guruyya didasari i untuk ampenuhi i injo kebutuhanku sebagai guru sesuai dengan kualifikasina yang na butuhkan inni sikolayya na’rurung ngisse’i nacapai visi dan misina surangang TK Ananda angisse,i natingkatkan mutu pendidikanna iapa inni sikolayya anjari i pilihanna masyarakat ia konni ri desa darubiah meskipun guruyya konni sikidiji tapi kambe ase’iyya tetap jakang berusaha ansareangi yang terbaik untuk nitingkatkan i mutu pendidikanna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut saya sebagai guru / tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pada saat pelaksanaan rekruitmen guru TK Ananda didasari untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah ini menjadi pilihan masyarakat sekitar).  A. A Y (S F 1, D 4)  Pertimbanganna kapala sikolayya ee pelaksanaan rekruitmen guruyya didasari i untuk ampenuhi i injo kebutuhanku sebagai guru sesuai dengan kualifikasina yang na butuhkan inni sikolayya na’rurung ngisse’i nacapai visi dan misina surangang TK Ananda angisse,i natingkatkan mutu pendidikanna iapa inni sikolayya anjari i pilihanna masyarakat ia konni ri desa darubiah meskipun guruyya konni sikidiji tapi kambe ase’iyya tetap jakang berusaha ansareangi yang terbaik untuk nitingkatkan i mutu pendidikanna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut saya sebagai guru / tenaga pendidik di TK Ananda yaitu pada saat pelaksanaan rekruitmen guru TK Ananda didasari untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh TK Ananda dan dapat mencapai visi dan misi serta TK Ananda dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah ini menjadi pilihan masyarakat sekitar).  A. H (S F 1, D 5)  Nakke anrekja kusareangi syarat-syarat nu khusus karena tunjaria guru konni nu sanna, kaleaji kurang jari ku pauang kaleji calon guruyya toh angkua angerang mamako ee CV na,rurung sadiako kuwawancarai ato kuinterview umpa perekrutan ia nilakukanmi. (Saya tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan tenaga pendidik di TK Ananda ini masih sangat minim jadi saya hanya menghimbau kepada calon guru untuk membawa CV dan di wawancara / interview saja pada saat perekrutan dilakukan).  A. A (S F 1, D 5)  Anrekja nasareanga syarat-syarat nu khusus karena tunjaria guru konni nu sanna, kaleaji kurang jari napauang kalejakang angkua calon guruyya angerangi CV na,rurung sadiako niwawancarai ato niinterview umpa perekrutan ia nilakukanmi. (Kepala sekolah tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan pada saat perekrutan berlangsung, calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlahkan 3 orang saja maka dari itu, kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa CV dan di wawancarai / interview saja pada saat perekrutan dilakukan).  A. W A (S F 1, D 5)  Anrekja nasareanga syarat-syarat nu khusus karena tunjaria guru konni nu sanna, kaleaji kurang jari napauang kalejakang angkua calon guruyya angerangi CV na,rurung sadiako niwawancarai ato niinterview umpa perekrutan ia nilakukanmi. (Kepala sekolah tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan pada saat perekrutan berlangsung, calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlahkan 3 orang saja maka dari itu, kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa CV dan di wawancarai / interview saja pada saat perekrutan dilakukan).  A. A Y (S F 1, D 5)  Anrekja nasareanga syarat-syarat nu khusus karena tunjaria guru konni nu sanna, kaleaji kurang jari napauang kalejakang angkua calon guruyya angerangi CV na,rurung sadiako niwawancarai ato niinterview umpa perekrutan ia nilakukanmi. (Kepala sekolah tidak memberikan persyaratan khusus dikarenakan pada saat perekrutan berlangsung, calon tenaga pendidik TK Ananda hanya berjumlah 3 orang saja maka dari itu, kepala sekolah hanya menghimbau untuk membawa CV dan di wawancarai / interview saja pada saat perekrutan dilakukan).  A. H (S F 2, D 1)  Nakke kutempakkangi konni ri sikolayya 2 tau guru nu sesuai a,rurung basis pendidikanna nasaba, tau ruayyanni battu ri lulusan perguruan tinggi i na ini se,reyya nu battu ri sekolah menengah ji. (Saya menempatkan 2 orang guru (tenaga pendidik) sesuai degan basis pendidikannya, karena ke dua guru ini lulusan dari perguruan tinggi dan guru yang satunya merupakan lulusan dari sekolah menengah saja).  A. A (S F 2, D 1)  Ibu kepala sekolah natempakkanga konni ri sikolayya ka nakke lulusan battu ri perguruan tinggia na,rurung pole nakke lulusan battu ri PAUD todo,a. (Ibu kepala sekolah menempatkan saya sesuai dengan basis pendidikan saya karena saya lulusan dari perguruan tinggi dan merupakan lulusan dari PAUD juga).  A. W A (S F 2, D 1)  Ibu kepala sekolah natempakkanga konni ri sikolayya ande,ji sesuai a,rurung basis pendidikanku ka nakke lulusan battu ri sekolah menengahja. (Ibu kepala sekolah menempatkan saya tidak sesuai dengan basis pendidikan saya karena saya merupakan lulusan dari sekolah menengah).  A. A Y (S F 2, D 1)  Ibu kepala sekolah natempakkanga konni ri sikolayya ka nakke lulusan battu ri perguruan tinggia. (Ibu kepala sekolah menempatkan saya sesuai dengan basis pendidikan saya karena saya lulusan dari perguruan tinggi).  A. H (S F 2, D 2)  Nunjaria pertimbangan ee iapa guruyya ngisse,i naketahui na,rurung napahami i ante,ikamua kiernajana terhadap penempatanna selama konni i ri TK Ananda. Jari, selama penempatanna anjari guru konni na beradaptasi i rurung jama-jamang yang nagaukang iyya i sehingga guru-guruyya konni ngisse,i natingkatkan kinerjana selama anjari i guru konni ri TK Ananda. (Pertimbangannya adalah agar guru dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerjanya terhadap penempatannya selama di TK Ananda ini. Jadi, selama penempatan guru tersebut akan beradaptasi dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A (S F 2, D 2)  Nunjaria pertimbanganna kapala seikolayya iapa na ngisse,i kuketahui na,rurung kupahami i ante,ikamua kiernajaku terhadap penempatanku selama konni i ri TK Ananda. Jari, selama penempatanku anjari guru konni na beradaptasia rurung jama-jamang yang nukugaukang iyya i sehingga nakke sebagai guru konni ngisse,i kutingkatkan kinerjaku selama anjaria guru konni ri TK Ananda. (Pertimbangannya adalah agar saya sebagai guru di TK Ananda dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru TK Ananda terhadap penempatan saya selama di TK Annanda ini. Jadi, selama penempatan saya sebagai guru di sekolah ini, maka saya akan beradaptasi dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya sebagai guru di TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. W A (S F 2, D 2)  Nunjaria pertimbanganna kapala seikolayya iapa na ngisse,i kuketahui na,rurung kupahami i ante,ikamua kiernajaku terhadap penempatanku selama konni i ri TK Ananda. Jari, selama penempatanku anjari guru konni na beradaptasia rurung jama-jamang yang nukugaukang iyya i sehingga nakke sebagai guru konni ngisse,i kutingkatkan kinerjaku selama anjaria guru konni ri TK Ananda. (Pertimbangannya adalah agar saya sebagai guru di TK Ananda dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru TK Ananda terhadap penempatan saya selama di TK Ananda ini. Jadi, selama penempatan saya sebagai guru di sekolah ini, maka saya akan beradaptasi dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya sebagai guru di TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A Y (S F 2, D 2)  Nunjaria pertimbanganna kapala seikolayya iapa na ngisse,i kuketahui na,rurung kupahami i ante,ikamua kiernajaku terhadap penempatanku selama konni i ri TK Ananda. Jari, selama penempatanku anjari guru konni na beradaptasia rurung jama-jamang yang nukugaukang iyya i sehingga nakke sebagai guru konni ngisse,i kutingkatkan kinerjaku selama anjaria guru konni ri TK Ananda. (Pertimbangannya adalah agar saya sebagai guru di TK Ananda dapat mengetahui dan memahami bagaimana kinerja saya sebagai guru TK Ananda terhadap penempatan saya selama di TK Ananda ini. Jadi, selama penempatan saya sebagai guru di sekolah ini, maka saya akan beradaptasi dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya sebagai guru di TK Ananda dapat meningkatkan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. H (S F 2, D 3)  Nakke konni sebagai kepala sekolah kusareangi persetujuan pamminahanna guruyya ri kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD iapa ase’iyya guruyya konni ngisse’i natunjang kinerjana sebagai tenaga pendidik ri TK Ananda. (Saya sebagai kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD agar guru PAUD dapat menunjang kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A (S F 2, D 3)  Kapala sikolayya ansareanga persetujuan pamminahangku ri kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD iapa ngisse’i natunjang kinerjaku sebagai tenaga pendidik konni ri TK Ananda. (Kepala sekolah yang memberikan persetujuan terhadap saya sebagai guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD agar saya sebagai guru PAUD dapat meningkatkan kinerjanya saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD ini, sangat penting bagi saya untuk meningkatkan kinerja sebagai lulusan dari PAUD dan juga sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 2, D 3)  Kapala sikolayya ansareanga persetujuan pamminahangku ri kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD iapa ngisse’i natunjang kinerjaku sebagai tenaga pendidik konni ri TK Ananda. Mannanjo pole nakke battu ri sekolah menengahja tapi manna nakke nipapinahang todo,ja mange ri kegiatan MGyyanni iapa na lohe kuppa ilmu na,rurung ngisse,i kuperluas wawasanku nakke selama anjari guru konni ri TK.  (Kepala sekolah yang memberikan persetujuan terhadap saya sebagai guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD agar saya sebagai guru PAUD dapat meningkatkan kinerjanya saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Dengan merupakan lulusan dari sekolah menengah saja, saya bisa mendapat banyak ilmu dan juga dapat memperluas wawasan saya sebagai tenaga pendidk di TK Ananda ketika saya diberikan persetujuan dari kepala sekolah untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD).  A. A Y (S F 2, D 3)  Kapala sikolayya ansareanga persetujuan pamminahangku ri kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD iapa ngisse’i natunjang kinerjaku sebagai tenaga pendidik konni ri TK Ananda. (Kepala sekolah yang memberikan persetujuan terhadap saya sebagai guru TK Ananda untuk mengikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD agar saya sebagai guru PAUD dapat meningkatkan kinerjanya saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Meskipun saya bukan lulusan dari PAUD, akan tetapi kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD ini sangat penting bagi saya untuk dapat menambah ilmu pengetahuan saya dan dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 2, D 4)  Upaya nukulakukan ia iapa nammihangi na,rurung tergabung i guryya ri MG (Musyawarah Guru) PAUD e kuhimbaui ri ase,ia guru TK Ananda untuk ngisse,i naikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam rangka ngisse,i natingkatkan kinerjana ase,iyyanni guruyya na,rurung ngisse,i naperluas todo, wawasanna ase,iyyai konni guruyya ri TK Ananda.  (Upaya yang saya lakukan agar guru PAUD Ananda tergabung dalam MG ( Musyawarah Guru ) PAUD yaitu menghimbau kepada guru TK Ananda agar dapat mengikuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD dalam ranga untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda).  A. A (S F 2, D 4)  Upaya nunalakukangiai kapala sikolayya iapa nammihanga na,rurung tergabung a ri MG (Musyawarah Guru) PAUD e nahimbaui ri ase,ia guru TK Ananda untuk ngisse,i ngikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam rangka ngisse,i natingkatkan kinerjaku na,rurung ngisse,i kuperluas todo, wawasanku konni selama anjari gurua ri TK Ananda. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terhadap saya sebagai guru TK Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD yaitu kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda).  A. W A (S F 2, D 4)  Upaya nunalakukangiai kapala sikolayya iapa nammihanga na,rurung tergabung a ri MG (Musyawarah Guru) PAUD e nahimbaui ri ase,ia guru TK Ananda untuk ngisse,i ngikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam rangka ngisse,i natingkatkan kinerjaku na,rurung ngisse,i kuperluas todo, wawasanku konni selama anjari gurua ri TK Ananda. Ase,iyya nipapinahangji termasuk nakke manna a lulusan sekolah menengah ja tatta, to,ja nipapinahang iapa nangisse,i kutingkatkan injo kinerjaku selama anjari gurua konni. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terhadap saya sebagai guru TK Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD yaitu kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. Semua diikutkan dalam MG ini termasuk saya sebagai lulusan dari sekolah menengah juga diikutkan dalam kegiatan tersebut agar saya dapat meningkatakn kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 2, D 4)  Upaya nunalakukangiai kapala sikolayya iapa nammihanga na,rurung tergabung a ri MG (Musyawarah Guru) PAUD e nahimbaui ri ase,ia guru TK Ananda untuk ngisse,i ngikuti kegiatan MG (Musyawarah Guru) PAUD dalam rangka ngisse,i natingkatkan kinerjaku na,rurung ngisse,i kuperluas todo, wawasanku konni selama anjari gurua ri TK Ananda. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terhadap saya sebagai guru TK Ananda tergabung dalam MG (Musyawarah Guru) PAUD yaitu kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda agar mengikuti MG dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru TK Ananda serta dapat dan memperluas wawasan para guru TK Ananda. Maka dari itu, saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda mengikuti kegiatan tersebut untuk meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 2, D 5)  Nakke konni sebagai kepala sekolah harus i ku dorong nakupauangi ase,iyya guruyya untuk amminahangi ri MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena umpa ande,i nakke nampauangi ase,iyya guruya konni andeintu nangisse guruyya ampinahangngi inni kegiatan iyya na,rurung MG iyya inni untukna tokji ase,iyya guruyya dalam peningatkatan kinerjana sebagai guru konni ri TK Ananda. (Saya sebagai kepala sekolah harus mendorong dan menghimbau guru TK Ananda ini untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD , karena tanpa dorongan dan himbauan dari saya guru pun tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dan juga MG untuk guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A (S F 2, D 5)  Kepala sekolah andoronga untuk kupinahangngi MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena umpa ande,i napauanga andeantu nangisse ampinahangngi inni kegiatan iyya na,rurung MG iyya inni untukku tokji sebagai guru dalam peningatkatan kinerjaku sebagai guru konni ri TK Ananda. (Kepala sekolah yang mendorong dan menghimbau para guru TK Ananda untuk mengikuti MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena tanpa dorongan dan himbauan dari ibu kepala sekolah maka saya sebagai guru pun tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dan juga MG ini diperuntukkan kepada guru TK Ananda selaku tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 2, D 5)  Kepala sekolah andoronga untuk kupinahangngi MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena umpa ande,i napauanga andeantu nangisse ampinahangngi inni kegiatan iyya na,rurung MG iyya inni untukku tokji sebagai guru manna mamoa nakke battu ri sekolah menengahja harus i kupinahangngi dalam peningatkatan kinerjaku sebagai guru konni ri TK Ananda. (Kepala sekolah yang mendorong dan menghimbau para guru TK Ananda untuk mengikuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD , karena tanpa dorongan dan himbauan dari ibu kepala sekolah maka saya sebagai lulusan dari sekolah menengah sekaligus tenaga pendidik TK Ananda tidak akan bisa memperluas wawasan saya jika saya tidak mengikuti kegiatan tersebut untuk meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 2, D 5)  Kepala sekolah andoronga untuk kupinahangngi MG (Musyawarah Guru) PAUD, karena umpa ande,i napauanga andeantu nangisse ampinahangngi inni kegiatan iyya na,rurung MG iyya inni untukku tokji sebagai guru dalam peningatkatan kinerjaku sebagai guru konni ri TK Ananda. (Kepala sekolah yang mendorong dan menghimbau para guru TK Ananda untuk mengikuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD , karena tanpa dorongan dan himbauan dari ibu kepala sekolah maka saya sebagai guru pun tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dan juga MG ini diperuntukkan kepada guru TK Ananda selaku tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 3, D 1)  Bentuk pengarahan nukulakukan iyya terkait injo kinerjana ase,iyya konni risikolayya ee gassing kupantaui antere kamua peningkatanna kinerjana guruyya konni risikolayya na,rurung sanging kubimbing i ase,iyya guruyya sebagai tenaga pendidik konni ri TK iyya. (Bentuk pengarahan yang saya lakukan terkait kinerja guru PAUD di TK Ananda ini adalah selalu memantau bagaimana peningkatan kinerja guru di TK Ananda ini serta selalu membina guru dalam mencapai prestasi kerja guru serta membimbing guru dalam peningkatan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A (S F 3, D 1)  Bentuk pengarahan nunalakukangiyya i ibu kepala sekolah terkait injo kinerjaku konni risikolayya gassing napantaua antere kamua peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayya na,rurung sanging nabimbinga selama a anjari tenaga pendidik konni ri TKyya. (Bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja saya sebagai guru PAUD di TK Ananda ini adalah selalu memantau bagaimana peningkatan kinerja guru di TK Ananda ini serta selalu membina guru TK Ananda dalam mencapai prestasi kerja guru TK Ananda serta membimbing guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. W A (S F 3, D 1)  Bentuk pengarahan nunalakukangiyya i ibu kepala sekolah terkait injo kinerjaku konni risikolayya gassing napantaua antere kamua peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayya na,rurung sanging nabimbinga yang nakke inni battu ri sekolah menengah ja ee untuk ancapai i prestasi kerjaku selama a anjari tenaga pendidik konni ri TKyya.  (Bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja saya sebagai guru PAUD di TK Ananda ini adalah selalu memantau bagaimana peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda serta selalu membina saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah sekaligus guru TK Ananda dalam mencapai prestasi kerja saya sebagai guru TK Ananda serta membimbing saya dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A Y (S F 3, D 1)  Bentuk pengarahan nunalakukangiyya i ibu kepala sekolah terkait injo kinerjaku konni risikolayya gassing napantaua antere kamua peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayya na,rurung sanging nabimbinga selama a anjari tenaga pendidik konni ri Tkyya. (Bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja saya sebagai guru PAUD di TK Ananda ini adalah selalu memantau bagaimana peningkatan kinerja saya selaku guru di TK Ananda serta selalu membina para guru TK Ananda dalam mencapai prestasi kerja guru TK Ananda serta membimbing para guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. H (S F 3, D 2)  Bentuk pengawasan nukulakukan iyya iyya i konni risikolayya untu,na ase,iyya guruyya ee dengan cara ansupervisi i guruyya mange ri peningkatan kinerjana sebagai guru konni risikolayyanni. (Bentuk pengawasan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah disini yaitu dengan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A (S F 3, D 2)  Bentuk pengawasan nunalakukangiyya ibu kapala sikolayya konni risikolayya ee dengan cara ansupervisi i guruyya termasuk minjo nakke mange ri peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayyanni. (Bentuk pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu dengan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. W A (S F 3, D 2)  Bentuk pengawasan nunalakukangiyya ibu kapala sikolayya konni risikolayya ee dengan cara ansupervisi i guruyya termasuk minjo nakke mange ri peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayyanni. (Bentuk pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu dengan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. A Y (S F 3, D 2)  Bentuk pengawasan nunalakukangiyya ibu kapala sikolayya konni risikolayya ee dengan cara ansupervisi i guruyya termasuk minjo nakke mange ri peningkatanna kinerjaku sebagai guru konni risikolayyanni. (Bentuk pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan yaitu dengan melakukan supervisi terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).  A. H (S F 3, D 3)  Nakke konni sebagai kepala sekolah kugaukangji nungkuayya supervisi untuk meningkatkan kinerjana ase,iyya guruyya. Inni supervisiyya nilakukangi untuk ngisse,i nacapai prestasina guruyya konni risikolayya.  (Sebagai kepala sekolah saya melakukan supervisi terkait kinerja guru dalam meingkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Supervisi ini saya lakukan dengan tujuan mencapai prestasi kerja guru TK Ananda dalam peningkatan kinerja guru TK Ananda).  A. A (S F 3, D 3)  Ibu kepala sekolah nagaukangji nungkuayya supervisi untuk meningkatkan kinerjaku sebagai guru konni. Inni supervisiyya nilakukangi untuk ngisse,i kucapai prestasiku sebagai guru konni risikolayya. (Ibu kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik dalam meingkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda).  A. W A (S F 3, D 3)  Ibu kepala sekolah nagaukangji nungkuayya supervisi untuk meningkatkan kinerjaku sebagai guru konni. Inni supervisiyya nilakukangi untuk ngisse,i kucapai prestasiku sebagai guru konni risikolayya. Nakke nu battu ri sekolah menengah ja napela, loheminjo imlu kuppa na,rurung pemahamanku ri peningkatan kinerjaku selama anjari gurua konni. (Ibu kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik dalam meingkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda. Dengan demikian, saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah akan banyak mendapatan ilmu dan pemahaman mengenai peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 3, D 3)  Ibu kepala sekolah nagaukangji nungkuayya supervisi untuk meningkatkan kinerjaku sebagai guru konni. Inni supervisiyya nilakukangi untuk ngisse,i kucapai prestasiku sebagai guru konni risikolayya. (Ibu kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja saya sebagai tenaga pendidik dalam meingkatkan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda dengan tujuan mencapai prestasi kerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda).  A. H (S F 3, D 4)  Bentuk supervisi nukulakukan iyya ri kinerjana guruyya konni :   1. Kulakukangi supervisi akademik inni supervisiyya ambantui ase,iyya guru TK Ananda nakembangkan kemampuanna untuk ngisse nakelola PBM iapa nangisse,i nacapai tujuanna pembelajarangia. 2. Kulakukangi supervisi preventif kegiatan supervisiyyanni lebih ditekankangi ri usahayya untuk alllindungi ase,iyya guruyya iapa na ande,i ngisse a,bayu kesalahan. Ase,iyya guruyya sanging kupainga,i angkua ako bayui kesalahan nakusareang todo,i batasan-batasan, larangan-larangan, na,rurung sejumlah pedoman umpa na betindak i. 3. Kulakukangi supervisi konstruktif inni supervisiyya nu berorientasi ri masa depan, kuhimbaui mange ri ase,iyya guruyya untuk sanging rioloang iyya nigitte, appilajara battu ripengalaman iyya sanging a,boya-boyaki hal nu beru, na,rurung niusahakangi perkembanganna kinerjana guruyya sebagai guru. 4. Kulakukangi supervisi kreatif inni supervisiyya lebih nitekankangi ri usaha antumbuhkembangkangi daya kreatifitasna ase,iya guruyya, nakke konni anjari kepala sekolah sebagai pendoronga na,rurung kubimbingi guruyya untuk ngisse,i natingkatkan kinerjana sebagai tenaga pengajar konni risikolayya.   (Bentuk supervisi yang dilakukan terkait kinerja guru TK Ananda yaitu :   1. Melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru TK Ananda mengembangkan kemampuannya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran 2. Melakukan supervisi yang bersifat preventif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan usaha untuk melindungi guru-guru TK Ananda ini dari berbuat kesalahan. Guru TK Ananda selalu diingatkan untuk tidak melakukan kesalahan dengan memberikan mereka batasan-batasan, larangan-larangan atau sejumlah pedoman dalam bertindak. 3. Melakukan supervisi yang bersifat konstruktif yaitu kegiatan supervisi ini yang berorientasi ke masa depan, menghimbau kepada guru-guru TK Ananda untuk selalu melihat ke depan, belajar dari pengalaman, melihat hal-hal yang baru, dan seara antusias mengusahakan perkembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. 4. Melakukan supervisi yang bersifat kreatif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan pada usaha menumbuhkembangkan daya kreatifitas guru TK Ananda, dimana peran saya sebagai kepala sekolah yaitu sebagai pendorong dan membimbing guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).   A. A (S F 3, D 4)  Bentuk supervisi nunalakukan iyya ibu kepala sekolah ri kinerjaku sebagai guru konni :   1. Nalakukangi supervisi akademik inni supervisiyya ambantui ase,iyya guru TK Ananda nakembangkan kemampuanku untuk ngissei kukelola PBM iapa nangisse,i nicapai tujuanna pembelajarangia. 2. Nalakukangi supervisi preventif kegiatan supervisiyyanni lebih ditekankangi ri usahana kepala sikolayya untuk alllindungi ase,iyya guruyya iapa na ande,a ngisse a,bayu kesalahan. Sanging napainga,a angkua ako bayui kesalahan nanasareang todo,a batasan-batasan, larangan-larangan, na,rurung sejumlah pedoman umpa na betindakki. 3. Nalakukangi supervisi konstruktif inni supervisiyya nu berorientasi ri masa depan, nahimbaui mange ri ase,iyya guruyya termasuk minjo nakke untuk sanging rioloang iyya nigitte, appilajara battu ripengalaman iyya sanging a,boya-boyaki hal nu beru, na,rurung niusahakangi perkembanganna kinerjaku sebagai guru. 4. Nalakukangi supervisi kreatif inni supervisiyya lebih nitekankangi ri usaha antumbuhkembangkangi daya kreatifitasku sebagai guru, ibu kepala sekolah sebagai pendorong na,rurung nabimbingia untuk ngisse,i kutingkatkan kinerjaku sebagai tenaga pengajar konni risikolayya.   (Bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru TK Ananda mengembangkan kemampuan saya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran di TK Ananda 2. Melakukan supervisi yang bersifat preventif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan usaha ibu kepala sekolah untuk melindungi guru-guru TK Ananda ini dari berbuat kesalahan. Guru TK Ananda selalu diingatkan untuk tidak melakukan kesalahan dengan memberikan saya batasan-batasan, larangan-larangan atau sejumlah pedoman dalam bertindak. 3. Melakukan supervisi yang bersifat konstruktif yaitu kegiatan supervisi ini yang berorientasi ke masa depan, kepala sekolah menghimbau kepada guru-guru TK Ananda untuk selalu melihat ke depan, belajar dari pengalaman, melihat hal-hal yang baru, dan seara antusias mengusahakan perkembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. 4. Melakukan supervisi yang bersifat kreatif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan pada usaha menumbuhkembangkan daya kreatifitas guru TK Ananda, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendorong dan membimbing guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).   A. W A (S F 3, D 4)  Bentuk supervisi nunalakukan iyya ibu kepala sekolah ri kinerjaku sebagai guru konni :   1. Nalakukangi supervisi akademik inni supervisiyya ambantui ase,iyya guru TK Ananda nakembangkan kemampuanku untuk ngissei kukelola PBM iapa nangisse,i nicapai tujuanna pembelajarangia. 2. Nalakukangi supervisi preventif kegiatan supervisiyyanni lebih ditekankangi ri usahana kepala sikolayya untuk alllindungi ase,iyya guruyya iapa na ande,a ngisse a,bayu kesalahan. Sanging napainga,a angkua ako bayui kesalahan nanasareang todo,a batasan-batasan, larangan-larangan, na,rurung sejumlah pedoman umpa na betindakki. 3. Nalakukangi supervisi konstruktif inni supervisiyya nu berorientasi ri masa depan, nahimbaui mange ri ase,iyya guruyya termasuk minjo nakke untuk sanging rioloang iyya nigitte, appilajara battu ripengalaman iyya sanging a,boya-boyaki hal nu beru, na,rurung niusahakangi perkembanganna kinerjaku sebagai guru. 4. Nalakukangi supervisi kreatif inni supervisiyya lebih nitekankangi ri usaha antumbuhkembangkangi daya kreatifitasku sebagai guru, ibu kepala sekolah sebagai pendorong na,rurung nabimbingia untuk ngisse,i kutingkatkan kinerjaku sebagai tenaga pengajar konni risikolayya.   (Bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru TK Ananda mengembangkan kemampuan saya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran di TK Ananda 2. Melakukan supervisi yang bersifat preventif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan usaha ibu kepala sekolah untuk melindungi guru-guru TK Ananda ini dari berbuat kesalahan. Guru TK Ananda selalu diingatkan untuk tidak melakukan kesalahan dengan memberikan saya batasan-batasan, larangan-larangan atau sejumlah pedoman dalam bertindak. 3. Melakukan supervisi yang bersifat konstruktif yaitu kegiatan supervisi ini yang berorientasi ke masa depan, kepala sekolah menghimbau kepada guru-guru TK Ananda untuk selalu melihat ke depan, belajar dari pengalaman, melihat hal-hal yang baru, dan seara antusias mengusahakan perkembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. 4. Melakukan supervisi yang bersifat kreatif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan pada usaha menumbuhkembangkan daya kreatifitas guru TK Ananda, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendorong dan membimbing guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).   A. A Y (S F 3, D 4)  Bentuk supervisi nunalakukan iyya ibu kepala sekolah ri kinerjaku sebagai guru konni :   1. Nalakukangi supervisi akademik inni supervisiyya ambantui ase,iyya guru TK Ananda nakembangkan kemampuanku untuk ngissei kukelola PBM iapa nangisse,i nicapai tujuanna pembelajarangia. 2. Nalakukangi supervisi preventif kegiatan supervisiyyanni lebih ditekankangi ri usahana kepala sikolayya untuk alllindungi ase,iyya guruyya iapa na ande,a ngisse a,bayu kesalahan. Sanging napainga,a angkua ako bayui kesalahan nanasareang todo,a batasan-batasan, larangan-larangan, na,rurung sejumlah pedoman umpa na betindakki. 3. Nalakukangi supervisi konstruktif inni supervisiyya nu berorientasi ri masa depan, nahimbaui mange ri ase,iyya guruyya termasuk minjo nakke untuk sanging rioloang iyya nigitte, appilajara battu ripengalaman iyya sanging a,boya-boyaki hal nu beru, na,rurung niusahakangi perkembanganna kinerjaku sebagai guru. 4. Nalakukangi supervisi kreatif inni supervisiyya lebih nitekankangi ri usaha antumbuhkembangkangi daya kreatifitasku sebagai guru, ibu kepala sekolah sebagai pendorong na,rurung nabimbingia untuk ngisse,i kutingkatkan kinerjaku sebagai tenaga pengajar konni risikolayya.   (Bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru TK Ananda mengembangkan kemampuan saya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran di TK Ananda 2. Melakukan supervisi yang bersifat preventif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan usaha ibu kepala sekolah untuk melindungi guru-guru TK Ananda ini dari berbuat kesalahan. Guru TK Ananda selalu diingatkan untuk tidak melakukan kesalahan dengan memberikan saya batasan-batasan, larangan-larangan atau sejumlah pedoman dalam bertindak. 3. Melakukan supervisi yang bersifat konstruktif yaitu kegiatan supervisi ini yang berorientasi ke masa depan, kepala sekolah menghimbau kepada guru-guru TK Ananda untuk selalu melihat ke depan, belajar dari pengalaman, melihat hal-hal yang baru, dan seara antusias mengusahakan perkembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. 4. Melakukan supervisi yang bersifat kreatif yaitu kegiatan supervisi ini lebih menekankan pada usaha menumbuhkembangkan daya kreatifitas guru TK Ananda, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendorong dan membimbing guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini).   A. H (S F 3, D 5)  Upaya nukulakukangia antindaklanjuti inni hasil supervisina guruyya ee sanging kulakukangi nungkuayya pendekatan mange ri ase,iyya guruyya na,rurung sanging kulakukang rodo,i rapat iapa nangisse,i kupikkiri angkua tere inni kamua ngisse kurencanakan selanjtna. (Upaya yang saya lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya saya bisa merencanakan apa yang ingin saya tindaklanjuti selanjutnya).  A. A (S F 3, D 5)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah untuk antindaklanjuti inni hasil supervisina guruyya ee sanging nalakukangi nungkuayya pendekatan mange ri kambennni ase,iyya guruyya na,rurung sanging nalakukang todo,i rapat iapa nangisse,i napikkiri angkua tere inni kamua ngisse narencanakan selanjtna. (Upaya yang ibu kepala sekolah lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin ditindaklanjuti selanjutnya).  A. W A (S F 3, D 5)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah untuk antindaklanjuti inni hasil supervisina guruyya ee sanging nalakukangi nungkuayya pendekatan mange ri kambennni ase,iyya guruyya na,rurung sanging nalakukang todo,i rapat iapa nangisse,i napikkiri angkua tere inni kamua ngisse narencanakan selanjtna. (Upaya yang ibu kepala sekolah lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin ditindaklanjuti selanjutnya).  A. A Y (S F 3, D 5)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah untuk antindaklanjuti inni hasil supervisina guruyya ee sanging nalakukangi nungkuayya pendekatan mange ri kambennni ase,iyya guruyya na,rurung sanging nalakukang todo,i rapat iapa nangisse,i napikkiri angkua tere inni kamua ngisse narencanakan selanjtna.  (Upaya yang ibu kepala sekolah lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda adalah dengan lebih melakukan pendekatan secara terus menerus terhadap guru TK Ananda dan selalu melakukan rapat ataupun musyawarah dengan para guru TK Ananda hingga akhirnya ibu kepala sekolah bisa merencanakan apa yang ingin ditindaklanjuti selanjutnya).  A. H (S F 4, D 1)  Nakke konni anjari kepala sekolah kusuroi guruyya untuk nakembangkan i kalenna iapa nangisse i menunjang kinerjana sebagai guru konni risikolayya injo dengan kusareangi motivasi nungisse,ia napaka termotivasi guruyya untuk nakembangkan kalenna.  (Sebagai kepala sekolah saya  yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan dirinya untuk menunjang kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ini dengan memberikan motivasi dan dorongan yang membuat para guru TK Ananda termotivasi dalam mengembangkan dirinya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A (S F 4, D 1)  Ibu kepala sekolah nasuroi guruyya untuk kukembangkan i kalengku iapa nangisse i menunjang kinerjaku sebagai guru konni risikolayya injo dengan nasareakang motivasi nungisse,ia napaka termotivasia sebagai guru untuk kukembangkan kalengku.  (Ibu kepala sekolah yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan diri saya untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar di TK Ananda ini. Dengan memberikan motivasi dan dorongan dari kepala sekolah, maka saya dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidii di TK Ananda).  A. W A (S F 4, D 1)  Ibu kepala sekolah nasuroi guruyya untuk kukembangkan i kalengku iapa nangisse i menunjang kinerjaku sebagai guru konni risikolayya injo dengan nasareakang motivasi nungisse,ia napaka termotivasia sebagai guru untuk kukembangkan kalengku. Nakke nu battu ri sekolah menengahja nisarea motivasi na dorongan battu ri ibu kepala sekolayya na pela, sanging termotivasima untuk angkembangkangi na,rurung antingkatangi kinerjaku. (Ibu kepala sekolah yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan diri saya untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar di TK Ananda ini. Dengan memberikan motivasi dan dorongan dari kepala sekolah, maka saya dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah, lebih termotivasi terhadap dorongan dari kepala sekolah tersebut dalam mengembangkan diri saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 4, D 1)  Ibu kepala sekolah nasuroi guruyya untuk kukembangkan i kalengku iapa nangisse i menunjang kinerjaku sebagai guru konni risikolayya injo dengan nasareakang motivasi nungisse,ia napaka termotivasia sebagai guru untuk kukembangkan kalengku.  (Ibu kepala sekolah yang mendorong guru-guru TK Ananda ini dalam mengembangkan diri saya untuk menunjang kinerja saya sebagai tenaga pengajar di TK Ananda ini. Dengan memberikan motivasi dan dorongan dari kepala sekolah, maka saya dapat meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidii di TK Ananda).  A. H (S F 4, D 2)  Bentuk pengembangan nukulakukangia terkait ri kompetensi na kemampuan pembelajaranna guruyya:   1. Kubantui guruyya dalam mengembangkan potensina sebagai tenaga pendidik konni risikolayya. 2. Kubantui mengembangkan kelompok kerjana guruyya untuk ngisse,i nakembangkan kinerjana sebagai guru koni risikolayya.   (Bentuk pengembangan yang dilakukan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda yaitu :   1. Membantu guru TK Ananda dalam mengembangkan potensinya sebagai tenaga pendidik di sekolah PAUD Ananda ini 2. Membantu mengembangkan kelompok kerja guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).   A. A (S F 4, D 2)  Bentuk pengembangan nukulakukangia terkait ri kompetensi na kemampuan pembelajaranna guruyya :   1. Nabantua sebagai guru dalam mengembangkan potensiku sebagai tenaga pendidik konni risikolayya. 2. Nabantua mengembangkan kelompok kerjana guruyya untuk ngisse,i kukembangkan kinerjaku sebagai guru koni risikolayya.   (Bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Membantu guru TK Ananda dalam mengembangkan potensi saya sebagai tenaga pendidik di sekolah PAUD Ananda ini 2. Membantu mengembangkan kelompok kerja guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).   A. W A (S F 4, D 2)  Bentuk pengembangan nukulakukangia terkait ri kompetensi na kemampuan pembelajaranna guruyya :   1. Nabantua sebagai guru dalam mengembangkan potensiku sebagai tenaga pendidik konni risikolayya. 2. Nabantua mengembangkan kelompok kerjana guruyya untuk ngisse,i kukembangkan kinerjaku sebagai guru koni risikolayya.   (Bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Membantu saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah sekaligus sebagai guru TK Ananda dalam mengembangkan potensi saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. 2. Membantu saya dalam mengembangkan kelompok kerja guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).   A. A Y (S F 4, D 2)  Bentuk pengembangan nukulakukangia terkait ri kompetensi na kemampuan pembelajaranna guruyya :   1. Nabantua sebagai guru dalam mengembangkan potensiku sebagai tenaga pendidik konni risikolayya. 2. Nabantua mengembangkan kelompok kerjana guruyya untuk ngisse,i kukembangkan kinerjaku sebagai guru koni risikolayya.   (Bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajarannya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda yaitu :   1. Membantu guru TK Ananda dalam mengembangkan potensi saya sebagai tenaga pendidik di sekolah PAUD Ananda ini 2. Membantu mengembangkan kelompok kerja guru TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).   A. H (S F 4, D 3)  Upaya nukulakukangia i ri pengembanganna ase,iyya guruyya ee kupauangi ase,iyya guruyya untuk naikuti i pelatihan-pelatihan iapa nangisse, menunjang kinerjana sebagai guru konni ri sikolayya. (Upaya yang saya lakukan terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerjanya sebagai tenaga penddik di TK Ananda).  A. A (S F 4, D 3)  Upaya nunalakukangia i ri pengembanganku sebagai guru konni napauangi ase,iyya guruyya untuk kuikuti i pelatihan-pelatihan iapa nangisse, menunjang kinerjaku sebagai guru konni ri sikolayya. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik di TK Ananda).  A. W A (S F 4, D 3)  Upaya nunalakukangia i ri pengembanganku sebagai guru konni napauangi ase,iyya guruyya untuk kuikuti i pelatihan-pelatihan iapa nangisse, menunjang kinerjaku sebagai guru konni ri sikolayya. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik di TK Ananda).  A. A Y (S F 4, D 3)  Upaya nunalakukangia i ri pengembanganku sebagai guru konni ee napauangi ase,iyya guruyya untuk kuikuti i pelatihan-pelatihan iapa nangisse, menunjang kinerjaku sebagai guru konni ri sikolayya. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terkait dengan pengembangan guru TK Ananda yaitu kepala sekolah menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam menunjang kinerja saya sebagai tenaga penddik di TK Ananda).  A. H (S F 4, D 4)  Guru TK Anandayyanni kupapinahangi pelatihan nu sesuaiyya rurung basis pekerjaanna karena harus i sesuai todoi na,rurung apa najama konni risikolayya ri peningkatan kinerjana sebagai guru konni risikolayya.  (Guru TK Ananda ini diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaannya karena harus sesuai dengan apa yang diaplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerjanya sebagai tenaga pendidik TK Ananda).  A. A (S F 4, D 4)  Nakke konni sebagai guru TK Ananda napapinahanga pelatihan nu sesuaiyya rurung basis pekerjaanku karena harus i sesuai todoi na,rurung apa kujama konni risikolayya ri peningkatan kinerjaku sebagai guru konni risikolayya. (Saya sebagai guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya aplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 4, D 4)  Nakke konni nu battu ri sekolah menengah ja ma,rurung sebagai guru TK Ananda napapinahanga pelatihan nu sesuaiyya rurung basis pekerjaanku karena harus i sesuai todoi na,rurung apa kujama konni risikolayya ri peningkatan kinerjaku sebagai guru konni risikolayya. Inni pelatihan iyya sanna, kaleai berpengaruh penting ri peningkatan kinerjaku.  (Saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah dan juga sebagai guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya aplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Dengan diikutkannya saya dalam pelatihan ini akan sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 4, D 4)  Nakke konni sebagai guru TK Ananda napapinahanga pelatihan nu sesuaiyya rurung basis pekerjaanku karena harus i sesuai todoi na,rurung apa kujama konni risikolayya ri peningkatan kinerjaku sebagai guru konni risikolayya. (Saya sebagai guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan basis pekerjaan saya karena harus sesuai dengan apa yang saya aplikasikan di TK Ananda dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 4, D 5)  Bentuk pelatihan nusesuaiyya na,rurung kinerjana guruyya ee ianjo guruyya nipapinahangi pelatihan nu sesuaiyya na,rurung apa najama guruyya konni risikolayya ee guruyyanni nipapinahangi pelatihan anterekkamua allakukang pembelajaran dengan baik untuk ngisse,i natingkatkan kinerjana. (Bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja guru TK Ananda yaitu guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang guru TK Ananda aplikasikan di sekolah ini, guru TK Ananda diikutkan pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya di TK Ananda).  A. A (S F 4, D 5)  Bentuk pelatihan nusesuaiyya na,rurung kinerjaku sebagai guru ee ianjo nipapinahanga pelatihan nu sesuaiyya na,rurung apa kujama konni risikolayya, nakke nipapinahanga pelatihan anterekkamua allakukang pembelajaran dengan baik untuk ngisse,i natingkatkan kinerjaku. (Bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yang dirahkan oleh ibu kepala sekolah yaitu saya sebagai guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang saya aplikasikan sebagai guru di TK Ananda dan juga diarahkan dalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 4, D 5)  Bentuk pelatihan nusesuaiyya na,rurung kinerjaku sebagai guru ee ianjo nipapinahanga pelatihan nu sesuaiyya na,rurung apa kujama konni risikolayya, nakke nipapinahanga pelatihan anterekkamua allakukang pembelajaran dengan baik untuk ngisse,i natingkatkan kinerjaku. Mannanjo pole nakke battu ri sekolah menengahja mingka inni pelatihan iyya nusesuaiyya rurung jama-jamangku inni merupakan bentuk pelatihan nu sanna, iyya sesuai rurung peningkatanna kinerjaku. (Bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yang dirahkan oleh ibu kepala sekolah yaitu saya sebagai guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang saya aplikasikan sebagai guru di TK Ananda dan juga diarahkan dalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Meskipun saya hanyalah lulusan dari sekolah menengah saja, akan tetapi bentuk pelatihan yang sesuai dengan peningkatan kinerja saya sebagai guru di TK Ananda merupakan bentuk pelatihan yang sangat sesuai untuk saya dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 4, D 5)  Bentuk pelatihan nusesuaiyya na,rurung kinerjaku sebagai guru ee ianjo nipapinahanga pelatihan nu sesuaiyya na,rurung apa kujama konni risikolayya, nakke nipapinahanga pelatihan anterekkamua allakukang pembelajaran dengan baik untuk ngisse,i natingkatkan kinerjaku. (Bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yang dirahkan oleh ibu kepala sekolah yaitu saya sebagai guru TK Ananda diikutkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang saya aplikasikan sebagai guru di TK Ananda dan juga diarahkan dalam pelatihan bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 5, D 1)  Bentuk kompensasi nukusareangiyyai ase,iyya guruyya konni ee kompensasi nu bentuk gaji na penghargaan untuk guru nu berprestasiyya. (Bentuk kompensasi yang saya berikan kepada para guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji dan penghargaan (reward) bagi guru yang beprestasi).  A. A (S F 5, D 1)  Bentuk kompensasi nunasareangia,a ibu kepalaa sikolayya kompensasi nu bentuk gaji na penghargaan untuk riek guru nu berprestasi. (Bentuk kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah kepada saya sebagai guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji dan reward).  A. W A (S F 5, D 1)  Bentuk kompensasi nunasareangia,a ibu kepalaa sikolayya kompensasi nu bentuk gaji na penghargaan untuk riek guru nu berprestasi. (Bentuk kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah kepada saya sebagai guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji dan penghargaan).  A. A Y (S F 5, D 1)  Bentuk kompensasi nunasareangia,a ibu kepalaa sikolayya kompensasi nu bentuk gaji na penghargaan untuk riek guru nu berprestasi. (Bentuk kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah kepada saya sebagai guru TK Ananda yaitu kompensasi dalam bentuk gaji. Serta dalam bentuk penghargaan (reward) bagi guru yang berprestasi).  A. H (S F 5, D 2)  Kompensasi nukusareangia i a sesuaimi na,rurung kinerjana guruyya, kanakke kunilai i battu rikinerjana guruyya konni selama anjari i tenaga pengajar ia minjo kompensasi nukusareangiai a sesuaimi na,rurung kinerjana ase,iyya guruyya konninrisikolayya.  (Kompensasi yang saya berikan telah sesuai dengan kinerja guru TK Ananda karena selama ini saya menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda).  A. A (S F 5, D 2)  Kompensasi nunasareangia i a ibu kepala sekolah sesuaimi na,rurung kinerjaku anjari guru, ka ibu kepala sikolayya nanilai i battu rikinerjaku selama anjaria tenaga pengajar ia minjo kompensasi nunasareangiai a sesuaimi na,rurung kinerjaku konnin risikolayya.  (Kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda karena selama ini kepala sekolah menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda).  A. W A (S F 5, D 2)  Kompensasi nunasareangia i a ibu kepala sekolah sesuaimi na,rurung kinerjaku anjari guru, ka ibu kepala sikolayya nanilai i battu rikinerjaku selama anjaria tenaga pengajar ia minjo kompensasi nunasareangiai a sesuaimi na,rurung kinerjaku konnin risikolayya. Kanakke inni battu ri sekolah menengahja, mingka hattunnanjo miang nagse, kupinahangngi pelatihan iyya na,rurung nipantama, todo,a ri kegiatan Mgyyanjo meningka,mi. Ia minjo kapala sikolayya nasarea kompensasi nu sesuai mo rurung kinerjaku selama a anjari guru konni risikolayya. (Kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda karena selama ini kepala sekolah menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda. Dengan demikian, saya yang merupakan lulusan sekolah menengah dan telah mengikuti beberapa kegiatan pelatihan serta diikutkannya saya kedalam MG (Musyawarah Guru) PAUD maka kinerja saya telah mengalami peningkatan. Maka dari itu kepala sekolah memberikan kompensasi yang telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 5, D 2)  Kompensasi nunasareangia i a ibu kepala sekolah sesuaimi na,rurung kinerjaku anjari guru, ka ibu kepala sikolayya nanilai i battu rikinerjaku selama anjaria tenaga pengajar ia minjo kompensasi nunasareangiai a sesuaimi na,rurung kinerjaku konninrisikolayya.  (Kompensasi yang diberikan kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda karena selama ini kepala sekolah menilai dari kinerja para guru TK Ananda selama menjadi tenaga pendidik, maka dari itu kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai guru TK Ananda).  A. H (S F 5, D 3)  Selamayyanni ase,iyya guruyya a puas ngase,ji ri kompensasi nukusareangiyya i karena injo kompensasi nukusareangi masing-masing a sesuai ji rurung kinerjana selama anjari i guru konni.  (Selama ini guru TK Ananda puas dengan kompensasi yang saya berikan, karena kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerjanya sebagai tenaga pendidik di PAUD Ananda ini).  A. A (S F 5, D 3)  Selamayyanni ase,iyya guruyya a puas ngase,ji ri kompensasi nunasareangiyya a ibu kepala sekolah karena injo kompensasi nunasareangi a ibu kepala sekolah iyya masing-masing a sesuai ji rurung kinerjaku selama anjaria guru konni. (Selama ini saya sebagai guru TK Ananda puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala seklah karena kompensasi yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di PAUD Ananda ini).  A. W A (S F 5, D 3)  Selamayyanni ase,iyya guruyya a puas ngase,ji ri kompensasi nunasareangiyya a ibu kepala sekolah karena injo kompensasi nunasareangi a ibu kepala sekolah iyya masing-masing a sesuai ji rurung kinerjaku selama anjaria guru konni. Kepala sikolayya annilai kinerjaku selama nakke anjari guru konni manna mamo nakke battu ri sekolah menengah ja mingka kapala sikolayya a selektif i batena annilai ia minjo nakupuas mo ri kompensasi nunisareang iyya a.  (Selama ini saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala seklah karena kompensasi yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah selama ini menilai kinerja saya selama saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda dengan melihat latar belakang pendidikan saya yang merupakan lulusan dari sekolah menengah aan tetapi kepala sekolah menilai kinerja para guru TK Ananda dengan selektif terhususnya menilai kinerja saya. Maka dari itu saya puas dengan kompensasi yang telah diberikan kepla sekolah TK Ananda).  A. A Y (S F 5, D 3)  Selamayyanni ase,iyya guruyya a puas ngase,ji ri kompensasi nunasareangiyya a ibu kepala sekolah karena injo kompensasi nunasareangi a ibu kepala sekolah iyya masing-masing a sesuai ji rurung kinerjaku selama anjaria guru konni. (Selama ini saya puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala sekolah karena selama saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda kompensasi yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di PAUD Ananda ini).  A. H (S F 5, D 4)  Nunjaria pertimbanganku kompensasi nukusareangiai harus i sesuai rurung kinerjana selama anjari gurui konni. Iaminjo nakke inni harus a selektif annilai i kinerjana guruyya naiaminjo kompensasi nukusareangiai a sesuai mi rurung kinerjana guruyya. (Yang menjadi pertimbangannya adalah kompensasi yang saya berikan harus sesuai dengan kinerjanya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu saya harus selektif dalam menilai kinerja para guru TK Ananda sehingga kompensasi yang saya berikan sesuai dengan kinerja para guru TK Ananda).  A. A (S F 5, D 4)  Nunjaria pertimbanganna ibu kepala sekolah kompensasi nunasareangia,a harus i sesuai rurung kinerjaku selama anjaria gurui konni. Iaminjo kapala sikolayya inni harus i selektif annilai i kinerjana guruyya naiaminjo kompensasi nunasareangiai a sesuai mi rurung kinerjaku anjari guru konni. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah TK Ananda adalah kompensasi yang diberikan kepala sekolah harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 5, D 4)  Nunjaria pertimbanganna ibu kepala sekolah kompensasi nunasareangia,a harus i sesuai rurung kinerjaku selama anjaria gurui konni. Iaminjo kapala sikolayya inni harus i selektif annilai i kinerjana guruyya naiaminjo kompensasi nunasareangiai a sesuai mi rurung kinerjaku anjari guru konni. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah TK Ananda adalah kompensasi yang diberikan kepala sekolah harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Kepala sekolah dengan selektif menilai kinerja saya sebagai tenaga pendidik di sekolah ini sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 5, D 4)  Nunjaria pertimbanganna ibu kepala sekolah kompensasi nunasareangia,a harus i sesuai rurung kinerjaku selama anjaria gurui konni. Iaminjo kapala sikolayya inni harus i selektif annilai i kinerjana guruyya naiaminjo kompensasi nunasareangiai a sesuai mi rurung kinerjaku anjari guru konni. (Yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah TK Ananda adalah kompensasi yang diberikan kepala sekolah harus sesuai dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu saya harus meningkatkan kinerja saya sehingga kompensasi yang diberikan ibu kepala sekolah telah sesuai dengan kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 5, D 5)  Selamayyanni anreppa pole tumaing a komplain ri kompensasi nukueareangiai karena sesuai ngasekmi kompensasi nukusareangiai lollong kienerjana ase,iyya guruyya. (Selama ini belum ada yang komplain dengan kompensasi yang saya berikan, karena saya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaian saya dan musyawarah dengan para guru serta dilihat dari kinerjanya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A (S F 5, D 5)  Selamayyanni anreppa pole tumaing a komplain ri kompensasi nunaseareangia ibu kapala sikolayya karena sesuai ngasekmi kompensasi nunasareangia,a lollong kienrjaku anjari guruyya. (Selama ini belum ada yang komplain dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan, karena ibu kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan musyawarah dengan para guru serta dilihat dari kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 5, D 5)  Selamayyanni anreppa pole tumaing a komplain ri kompensasi nunaseareangia ibu kapala sikolayya karena sesuai ngasekmi kompensasi nunasareangia,a lollong kienrjaku anjari guruyya. (Selama ini saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan, karena ibu kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan musyawarah dengan para guru serta kepala sekolah menilai kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 5, D 5)  Selamayyanni anreppa pole tumaing a komplain ri kompensasi nunaseareangia ibu kapala sikolayya karena sesuai ngasekmi kompensasi nunasareangia,a lollong kienrjaku anjari guruyya. (Selama saya mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan, karena ibu kepala sekolah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil penilaiannya dan musyawarah dengan para guru serta kepala sekolah menilai kinerja saya selama ini sebagai tenaga pendidik di TK Ananda. Maka dari itu, saya tidak pernah komplain dengan kompensasi yang diberikan kepala sekolah TK Ananda).  A. H (S F 6, D 1)  Bentuk pengintegrasian nukulakukangia untuk guru na tujuannanni sikolayya dengan saling a bekerjasama ngasekkang na,rurung saling menguntungkan todokkang antara kambe ngasek konni pihakna TK Ananda. (Bentuk pengintegrasian yang dilakukan untuk guru dengan tujuan sekolah yaitu dengan saling menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan baik para gruru maupun dengan kepala sekolah TK Ananda).  A. A (S F 6, D 1)  Bentuk pengintegrasian nunalakukangiai ibu kepala sikolayya untukku sebagai guru na tujuannanni sikolayya dengan saling a bekerjasama ngasekkang na,rurung saling menguntungkan todokkang antara kambe ngasek konni pihakna TK Ananda. (Bentuk pengintegrasian yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah untuk saya sebagai guru dengan tujuan dari sekolah ini yaitu dengan saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda).  A. W A (S F 6, D 1)  Bentuk pengintegrasian nunalakukangiai ibu kepala sikolayya untukku sebagai guru na tujuannanni sikolayya dengan saling a bekerjasama ngasekkang na,rurung saling menguntungkan todokkang antara kambe ngasek konni pihakna TK Ananda. (Bentuk pengintegrasian yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah untuk saya sebagai guru dengan tujuan dari sekolah ini yaitu dengan saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda).  A. A Y (S F 6, D 1)  Bentuk pengintegrasian nunalakukangiai ibu kepala sikolayya untukku sebagai guru na tujuannanni sikolayya dengan saling a bekerjasama ngasekkang na,rurung saling menguntungkan todokkang antara kambe ngasek konni pihakna TK Ananda. (Bentuk pengintegrasian yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah untuk saya sebagai guru dengan tujuan dari sekolah ini yaitu dengan saling bekerjasama dan saling menguntungkan antar semua pihak TK Ananda).  A. H (S F 6, D 2)  Mainjakang allakukangi integrasi kinerja sebelumnya e dengan dilakukangi Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) ee tujuannanni untuk menghasilkangi integrasi yang cukup kokoh, kerjasama yang produktif dan kreatif untuk ngisse, inni nicapai tujuangia. (Sebelumnya kami pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah TK Ananda pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakukan Human Relationship ( Hubungan Antarmanusia ) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama).  A. A (S F 6, D 2)  Mainjakang allakukangi integrasi kinerja sebelumnya dengan dilakukangi Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) tujuannanni untuk menghasilkangi integrasi yang cukup kokoh, kerjasama yang produktif dan kreatif untuk ngisse, inni nicapai tujuangia. (Ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi terhadap kinerja saya karena sebelumnya kami sebagai pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah TK Ananda pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk menapai tujuan bersama).  A. W A (S F 6, D 2)  Mainjakang allakukangi integrasi kinerja sebelumnya dengan dilakukangi Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) tujuannanni untuk menghasilkangi integrasi yang cukup kokoh, kerjasama yang produktif dan kreatif untuk ngisse, inni nicapai tujuangia. (Ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi terhadap kinerja saya sebelumnya dengan melakukan Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama).  A. A Y (S F 6, D 2)  Mainjakang allakukangi integrasi kinerja sebelumnya dengan dilakukangi Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) tujuannanni untuk menghasilkangi integrasi yang cukup kokoh, kerjasama yang produktif dan kreatif untuk ngisse, inni nicapai tujuangia. (Ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi terhadap kinerja saya karena sebelumnya kami sebagai pihak TK Ananda mulai dari para guru sampai kepala sekolah TK Ananda pernah melakukan integrasi kinerja sebelumnya dengan melakuakn Human Relationship (Hubungan Antarmanusia) dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk menapai tujuan bersama).  A. H (S F 6, D 3)  Pertimbanganna ianjo ee a,bayuji kerjasama yang baik antara ase,iyyanni pihakna TK Ananda naiaminjo peningkatan kinerjana guruyya ngisse,i nilakukan dengan baik. Naiaminjo ase,iyyanni guruyya ngisse,i natingkatkan kinerjana dengan akkerjasamai ri ase,iyya i pihakna TK Ananda. (Pertimbangannya adalah bentuk kerjasama yang baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan baik. Sehingga para guru TK Ananda dapat meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama antar sesama pihak TK Ananda).  A. A (S F 6, D 3)  Pertimbanganna ibu kepala sekolah ianjo a,bayuji kerjasama yang baik antara ase,iyyanni pihakna TK Ananda naiaminjo peningkatan kinerjaku sebagai guru ngisse,i nilakukan dengan baik. Naiaminjo ase,iyyanni guruyya ngisse,i natingkatkan kinerjana dengan akkerjasamai ri ase,iyya i pihakna TK Ananda. (Pertimbangan dari ibu kepala sekolah adalah bentuk kerjasama yang baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik).  A. W A (S F 6, D 3)  Pertimbanganna ibu kepala sekolah ianjo a,bayuji kerjasama yang baik antara ase,iyyanni pihakna TK Ananda naiaminjo peningkatan kinerjaku sebagai guru ngisse,i nilakukan dengan baik. Naiaminjo ase,iyyanni guruyya ngisse,i natingkatkan kinerjana dengan akkerjasamai ri ase,iyya i pihakna TK Ananda. (Pertimbangan dari ibu kepala sekolah yaitu melalui bentuk kerjasama yang baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik).  A. A Y (S F 6, D 3)  Pertimbanganna ibu kepala sekolah ianjo a,bayuji kerjasama yang baik antara ase,iyyanni pihakna TK Ananda naiaminjo peningkatan kinerjaku sebagai guru ngisse,i nilakukan dengan baik. Naiaminjo ase,iyyanni guruyya ngisse,i natingkatkan kinerjana dengan akkerjasamai ri ase,iyya i pihakna TK Ananda. (Pertimbangan dari ibu kepala sekolah yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk selalu melakukan kerjasama dengan baik antara guru-guru dan kepala sekolah TK Ananda sehingga peningkatan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dapat dilakukan dengan baik).  A. H (S F 6, D 4)  Upaya nukulakukangiai kupauangji ase,iyya guruyya angkua akkerjasama ngasekki iapa nangisse,inni nicapai inni tujuang peningkatan kinerjayya. (Upaya yang saya lakukan sebagai kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk dapat bekejasama dengan baik agar tujuan peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dapat tercapai).  A. A (S F 6, D 4)  Upaya nunalakukangiai ibu kepala sekolah napauangkang termasukminjo nakke sebaga guru angkua akkerjasama ngasekki iapa nangisse,inni nicapai inni tujuang peningkatan kinerjayya. (Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yaitu dengan menghimbau kepada para guru TK Ananda untuk dapat bekejasama dengan baik agar tujuan peningkatan kinerja para guru sebagai tenaga pendidik di TK Ananda dapat tercapai).  A. W A (S F 6, D 4)  Upaya nunalakukangiai ibu kepala sekolah napauangkang termasukminjo nakke sebaga guru angkua akkerjasama ngasekki iapa nangisse,inni nicapai inni tujuang peningkatan kinerjayya. (Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yaitu dengan cara menghimbau untuk dapat bekerjasama dalam peningkatan kinerja saya sebagai tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 6, D 4)  Upaya nunalakukangiai ibu kepala sekolah napauangkang termasukminjo nakke sebaga guru angkua akkerjasama ngasekki iapa nangisse,inni nicapai inni tujuang peningkatan kinerjayya. (Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Ananda dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda yaitu dengan cara menghimbau untuk kami sebagai tenaga pendidik TK Ananda dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama yaitu untuk meningkatkan kinerja para guru TK Ananda).  A. H (S F 6, D 5)  Selama pengintegrasian iyyanni nakke anjari kepala sekolah konni kulakukangi analisis kemampuan dan kinerja guruyya untuk tujuanna kinerjana guruyya ngisse,i meningkat selama anjari i tenaga pengajar konni ri sikolayya. (Selama pengintegrasian, saya sebagai kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja guru TK Ananda dengan tujuan kinerja para guru dapat meningkat selama mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A (S F 6, D 5)  Selama pengintegrasian iyyanni ibu kepala sekolah nalakukangi analisis kemampuan dan kinerjaku anjari guru konni untuk tujuanna kinerjaku anjari guru ngisse,i meningkat selama anjaria tenaga pengajar konni ri sikolayya. (Selama pengintegrasian, ibu kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dengan tujuan kinerja saya dapat meningkat selama mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. W A (S F 6, D 5)  Selama pengintegrasian iyyanni ibu kepala sekolah nalakukangi analisis kemampuan dan kinerjaku anjari guru konni untuk tujuanna kinerjaku anjari guru ngisse,i meningkat selama anjaria tenaga pengajar konni ri sikolayya. (Selama pengintegrasian, ibu kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dengan tujuan yang ingin diapai yaitu peningkatam kinerja saya selama saya mengabdi dan menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. A Y (S F 6, D 5)  Selama pengintegrasian iyyanni ibu kepala sekolah nalakukangi analisis kemampuan dan kinerjaku anjari guru konni untuk tujuanna kinerjaku anjari guru ngisse,i meningkat selama anjaria tenaga pengajar konni ri sikolayya. (Ibu kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja saya sebagai guru TK Ananda dengan tujuan kinerja saya dapat terapai dengan baik selama pengintegrasian dilakukan).  A. H (S F 7, D 1)  Upaya nukulakukangia sebagai kepala sekolah a konni terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensina ase,iyya guruyya konni untuk ngisse,i kupaka betah na nyaman konni risikolayya selama anjari guru, karena konni risikolayya sanna kaleai kurang ri guru TK jari inni pemeliharaan tenaga kependidikan iyanni sanna, kaleai ni parallukang. (Upaya yang saya lakukan sebagai kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi guru TK Ananda adalah untuk membuat para guru TK Ananda betah dan bertahan di TK Ananda serta dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik, mengingat bahwa di TK Ananda ini guru ataupun tenaga pendidiknya masih sangat minim, jadi pemeliharaan tenaga pendidik di TK Ananda sangat di butuhkan).  A. A (S F 7, D 1)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensiku anjari guru konni untuk ngisse,a napaka betah na nyaman konni risikolayya selama anjaria guru, karena konni risikolayya sanna kaleai kurang ri guru TK jari inni pemeliharaan tenaga kependidikan iyanni sanna, kaleai ni parallukang. (Upaya yang dilakukan ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi saya sebagai guru di TK Ananda adalah membuat saya bertahan dan nyaman selama mengabdi di TK Ananda serta dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik, mengingat bahwa di TK Ananda ini guru ataupun tenaga pendidiknya masih sangat minim, jadi pemeliharaan tenaga pendidik di TK Ananda sangat di butuhkan oleh kepala sekolah).  A. W A (S F 7, D 1)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensiku anjari guru konni untuk ngisse,a napaka betah na nyaman konni risikolayya selama anjaria guru, karena konni risikolayya sanna kaleai kurang ri guru TK jari inni pemeliharaan tenaga kerja iyanni sanna, kaleai ni parallukang. (Upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi saya sebagai guru di TK Ananda adalah kepala sekolah berupaya untuk membuat saya bertahan dan nyaman selama mengabdi di TK Ananda dalam meningkatkan kinerja saya sebagai tenaga pendidik, dan juga di TK Ananda ini guru ataupun tenaga pendidiknya masih sangat minim, jadi kepala sekolah sangat membutuhkan pemeliharaan tenaga pendidik di TK Ananda tersebut).  A. A Y (S F 7, D 1)  Upaya nunalakukangia ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensiku anjari guru konni untuk ngisse,a napaka betah na nyaman konni risikolayya selama anjaria guru, karena konni risikolayya sanna kaleai kurang ri guru TK jari inni pemeliharaan tenaga kependidikan iyanni sanna, kaleai ni parallukang. (Upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi saya sebagai guru di TK Ananda adalah dengan membuat saya bertahan dan nyaman selama saya menjadi tenaga pendidik di TK Ananda).  A. H (S F 7, D 2)  Yang mendasaria untuk allakukangi inni pemeliharaan tenaga kerja iyyanni karena memang konni sikidiji guruna na sanna kaleai kurang 3 ji tau anjari guru konni. Ia minjo pemeliharaan tenaga konni sanna kaleai penting ri nakke sebagai kepala sekolah konni. (Yang mendasari saya sebagai kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda yaitu jumlah tenaga pendidik di TK Ananda masih kurang karena hanya 3 orang guru tenaga pendidik saja yang menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, maka dari itu pemeliharaan tenaga kerjadi TK Ananda ini sangat penting bagi saya sebagai kepala sekolah).  A. A (S F 7, D 2)  Yang mendasari ibu kepala sekolah untuk allakukangi inni pemeliharaan tenaga kerja iyyanni karena memang konni sikidiji guruna na sanna kaleai kurang 3 ji tau anjari guru konni. Ia minjo pemeliharaan tenaga konni sanna kaleai penting ri ibu kepala sekolah konni. (Yang mendasari ibu kepala skolah dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK ananda karena jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerjadisini sangat penting bagi ibu kepala sekolah).  A. W A (S F 7, D 2)  Yang mendasari ibu kepala sekolah untuk allakukangi inni pemeliharaan tenaga kerja iyyanni karena memang konni sikidiji guruna na sanna kaleai kurang 3 ji tau anjari guru konni. Ia minjo pemeliharaan tenaga konni sanna kaleai penting ri ibu kepala sekolah konni. (Yang mendasari ibu kepala skolah dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK ananda karena jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerja disini sangat penting bagi ibu kepala sekolah).  A. A Y (S F 7, D 2)  Yang mendasari ibu kepala sekolah untuk allakukangi inni pemeliharaan tenaga kerja iyyanni karena memang konni sikidiji guruna na sanna kaleai kurang 3 ji tau anjari guru konni. Ia minjo pemeliharaan tenaga konni sanna kaleai penting ri ibu kepala sekolah konni. (Yang mendasari ibu kepala skolah dalam melakukan pemeliharaan tenaga kerja di TK ananda karena jumlah tenaga pengajar di sekolah ini hanya berjumlah 3 orang saja dan juga pemeliharaan tenaga kerja disini sangat penting bagi ibu kepala sekolah).  A. H (S F 7, D 3)  Pertimbangan nukulakukangia sebagai kepala sekolah a konni kupertimbangkangi produktifitas kerjana ase,iyya guruyya terkait i dengan kinerjana todo, selama anjari gurui na,rurung nikurangngi i masalah lollong anciptakangi suasana nu harmonis ri ase,iyyakang pihakna TK Ananda. (Pertimbangan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu dengan mempertimbangkan produktifitas kerja guru TK Ananda terakait dengan kinerjanya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, dan juga mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda).  A. A (S F 7, D 3)  Pertimbangan nunalakukangia ibu kepala sekolah napertimbangkangi produktifitas kerjaku anjari guru terkait i dengan kinerjaku todo, selama anjari gurui na,rurung nikurangngi i masalah lollong anciptakangi suasana nu harmonis ri ase,iyyakang pihakna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan dari ibu kepala sekolah dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu dengan mempertimbangkan produktifitas kerja guru TK Ananda terakait dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, dan juga mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda).  A. W A (S F 7, D 3)  Pertimbangan nunalakukangia ibu kepala sekolah napertimbangkangi produktifitas kerjaku anjari guru terkait i dengan kinerjaku todo, selama anjari gurui na,rurung nikurangngi i masalah lollong anciptakangi suasana nu harmonis ri ase,iyyakang pihakna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda yaitu kepala sekolah mempertimbangkan produktifitas kerja guru TK Ananda terakait dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, dan juga mengurangi konflik antar sesama pihak TK Ananda serta menciptakan suasana yang harmonis antar sesama pihak TK Ananda).  A. A Y (S F 7, D 3)  Pertimbangan nunalakukangia ibu kepala sekolah napertimbangkangi produktifitas kerjaku anjari guru terkait i dengan kinerjku todo, selama anjari gurui na,rurung nikurangngi i masalah lollong anciptakangi suasana nu harmonis ri ase,iyyakang pihakna TK Ananda. (Yang menjadi pertimbangan kepala sekolah yaitu dengan mempertimbangkan produktifitas kerja saya sebagai guru TK Ananda terakait dengan kinerja saya selama menjadi tenaga pendidik di TK Ananda, serta saling meniptakan suasana yang harmonis terhadap sesama pihak TK Ananda).  A. H (S F 7, D 4)  Bentuk hubungan nukulakukangia e berusaha a untuk ampertahankangi na,rurung kutingkatkan todo,i kodisi fisik, mentan, na,rurung ase,iyya sikapba untuk menunjang tercapai nanni tujuan pendidikanna TK Ananda. (Bentuk hubungan yang saya lakukan sebagai kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai pihak TK Ananda agar kami tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan TK Ananda).  A. A (S F 7, D 4)  Bentuk hubungan nunalakukangia ibu kepala sekolah iyya berusahai untuk ampertahankangi na,rurung natingkatkan todo,i kodisi fisik, mental, na,rurung ase,iyya sikapba konni anjari guru untuk menunjang tercapai nanni tujuan pendidikanna TK Ananda.  (Bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda agar kami sebagai pihak TK Ananda tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan TK Ananda).  A. W A (S F 7, D 4)  Bentuk hubungan nunalakukangia ibu kepala sekolah iyya berusahai untuk ampertahankangi na,rurung natingkatkan todo,i kodisi fisik, mental, na,rurung ase,iyya sikapba konni anjari guru untuk menunjang tercapai nanni tujuan pendidikanna TK Ananda.  (Bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda).  A. A Y (S F 7, D 4)  Bentuk hubungan nunalakukangia ibu kepala sekolah iyya berusahai untuk ampertahankangi na,rurung natingkatkan todo,i kodisi fisik, mental, na,rurung ase,iyya sikapba konni anjari guru untuk menunjang tercapai nanni tujuan pendidikanna TK Ananda. (Bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda adalah dengan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap kami sebagai guru TK Ananda. Maka dari itu kami sebagai pihak TK Ananda bekerjasama dengan baik agar tetap loyal dalam segala hal yang terkait dengan pencapaian tujuan TK Ananda dalam hal pemeliharaan tenaga kerjaini).  A. H (S F 7, D 5)  Untuk menjaga keselarasanku sebagai kepala sekolah konni na,rurung ase,iyya guruyya dengan berupaya a ambaong kerjasama nu haji, antara nakke na,rurung ase,iyya guruyya sehingga hubungan na,rurung komunikasiba ngisse,i berjalan lancar na hajik.  (Untuk menjaga keselarasan saya sebagai kepala sekolah dengan para guru maupun tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu dengan berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis antara saya sebagai kepala sekolah dan para guru TK Ananda sehingga hubungan dan komunikasi kami dapat berjalan lancar dan baik).  A. A (S F 7, D 5)  Untuk menjaga keselarasanna ibu kepala sekolah konni na,rurung ase,iyyakang guru konni dengan berupayai ibu kepala sekolah ambaong kerjasama nu haji, antara ia na,rurung ase,iyyakang konni guruyya sehingga hubungan na,rurung komunikasiba ngisse,i berjalan lancar na hajik. (Untuk menjaga keselarasan kepala sekolah dengan para tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu ibu kepala sekolah berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis antara ibu kepala sekolah dan para guru TK Ananda sehingga hubungan dan komunikasi kami dapat berjalan lancar dan baik).  A. W A (S F 7, D 5)  Untuk menjaga keselarasanna ibu kepala sekolah konni na,rurung ase,iyyakang guru konni dengan berupayai ibu kepala sekolah ambaong kerjasama nu haji, antara ia na,rurung ase,iyyakang konni guruyya sehingga hubungan na,rurung komunikasiba ngisse,i berjalan lancar na hajik. (Untuk menjaga keselarasan kepala sekolah dengan para tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu kepala sekolah berupaya membangun kerjasama yang baik dan harmonis dalam menjaga keselarasan tenaga kependidikan yang bekerja di TK Ananda).  A. A Y (S F 7, D 5)  Untuk menjaga keselarasanna ibu kepala sekolah konni na,rurung ase,iyyakang guru konni dengan berupayai ibu kepala sekolah ambaong kerjasama nu haji, antara ia na,rurung ase,iyyakang konni guruyya sehingga hubungan na,rurung komunikasiba ngisse,i berjalan lancar na hajik. (Untuk menjaga keselarasan kepala sekolah dengan para tenaga pendidik yang bekerja di TK Ananda yaitu kepala sekolah berupaya untuk membangun kerjasama yang baik dan harmonis antar sesama pihak TK Ananda dalam mencapai tujuan pendidikan). |
|  |  |  |
|  |

**Kisi-Kisi Instrument Penelitia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fokus** | **Dimensi** | **Deskriptor** | **Sumber Data** | **Teknik Pengumpulan Data** |
| Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) | Perencanaan | 1. Perencanaan pegadaan SDM 2. Tujuan aktvitas rekruitmen 3. Ananlisis jabatan rekruitmen 4. Kebijakan yang dapat mempengaruhi rekruitmen | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pengorganisasian | 1. Kinerja pegawai dalam organisasi 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai 3. Budaya organisasi | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pengarahan dan pengawasan | 1. Menentukan batas pengarahan dan pengawasan 2. Teknik pengarahan dan pengawasan yang tepat 3. Komunikasi yang baik 4. Kemampuan memimpin yang baik | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pengembangan | 1. Program pengembangan 2. Pelatihan dalam pengembangan 3. Motivasi terhadap pengembangan | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pemberian kompensasi | 1. Upah dan gaji 2. Penghargaan (reward) | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pengintegrasian | 1. Sasaran dalam integrasi kinerja 2. Keselarasan antara tujuan dan sasaran integrasi | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |
| Pemeliharaan tenaga kerja | 1. Pentingnya keselamatan kerja 2. Meningkatkan kinerja SDM 3. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis | Kepala Sekolah dan Guru | Wawancara, observasi dan Dokumentasi |

**PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH**

**STUDI MANAJEMEN PERSONALIA PADA TAMAN KANAK- KANAK ANANDA**

**KECAMATAN BONTOBAHARI KABUPATEN BULUKUMBA.**

**Biodata Informan**

Nama :

Tempat dan Tanggal Lahir :

Alamat :

Pangkat/Golongan :

Jabatan Struktural :

1. **Perencanaan**
2. Apakah alasan ibu kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda?
3. Apakah ibu kepala sekolah melakukan analisis jabatan terlebih dahulu sebelum melakukan perekrutan guru di TK Ananda?
4. Bagaimanakah bentuk perekrutan guru yang ibu kepala sekolah lakukan ?
5. Apa yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut guru di TK Ananda ?
6. Apakah ibu kepala sekolah memberikan syarat khusus dalam merekrut guru di TK Ananda ?
7. **Pengorganisasian**
8. Apakah ibu kepala sekolah menempatkan guru TK Ananda sesuai dengan basis pendidikannya ?
9. Apakah yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam penempatan guru di TK Ananda ?
10. Apakah ibu kepala sekolah memberikan persetujuan dengan ikutnya guru dalam MG ( Musyawarah Guru ) PAUD ?
11. Bagaimanakah upaya ibu kepala sekolah agar guru PAUD tergabung dalam MG ( Musyawarah Guru ) PAUD ?
12. Apakah ibu kepala sekolah mendorong guru TK Ananda untuk mengikuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD?
13. **Pengarahan dan pengawasan**
14. Bagaimanakah bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja guru PAUD di TK Ananda ?
15. Bagaimanakah bentuk pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja guru PAUD di TK Ananda ?
16. Apakah ibu kepala sekolah melakukan supervisi terkait kinerja guru TK Ananda ?
17. Bagaiamanakah bentuk supervisi yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja guru TK Ananda ?
18. Bagaimana upaya ibu kepala sekolah dalam menindaklanjuti hasil supervisi guru TK Ananda ?
19. **Pengembangan**
20. Apakah ibu kepala sekolah mendorong guru dalam mengembangakan dirinya ?
21. Bagaimanakah bentuk pengembangan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran guru TK Ananda ?
22. Bagaimanakah upaya yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan pengembangan guru TK Ananda ?
23. Apakah guru diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaannya?
24. Bagaimanakah bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja guru di TK Ananada?
25. **Pemberian Kompensasi**
26. Bagaimanakah bentuk kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan kepada guru TK Ananda ?
27. Apakah kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan telah sesuai dengan kinerja guru TK Ananda ?
28. Apakah guru puas dengan kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan?
29. Apa yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam pemberian kompensasi guru TK Ananda ?
30. Bagaiamana upaya yang ibu kepala sekolah lakukan jika ada guru yang komplain dengan kompensasi yang diberikan?
31. **Pengintegrasian**
32. Bagaimanakah bentuk pengintegrasian kinerja yang dilakukan oleh guru dengan tujuan dari ibu selaku kepala sekolah ?
33. Apakah ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi kinerja guru sebelumnya ?
34. Apakah ada pertimbangan tertentu dari ibu kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian kinerja guru dengan tujuan sekolah ?
35. Upaya apa yang ibu kepala sekolah lakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja guru TK Ananda ?
36. Apakah dalam pengintegrasian, ibu kepala sekolah melakukan analisis kemampuan dan kinerja guru TK Ananda ?
37. **Pemeliharaan tenaga kependidikan**
38. Upaya apa yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi guru TK Ananda ?
39. Apakah yang mendasari ibu kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda?
40. Apa pertimbangan yang ibu kepala sekolah lakukan dalam pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda ?
41. Bentuk hubungan yang bagaimana yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda?
42. Bagaimanakah ibu kepala sekolah menjaga keselarasan tenaga kerja yang bekerja di TK Ananda?

**PEDOMAN WAWANCARA GURU**

**STUDI MANAJEMEN PERSONALIA PADA TAMAN KANAK- KANAK ANANDA**

**KECAMATAN BONTOBAHARI KABUPATEN BULUKUMBA.**

**Biodata Informan**

Nama :

Tempat dan Tanggal Lahir :

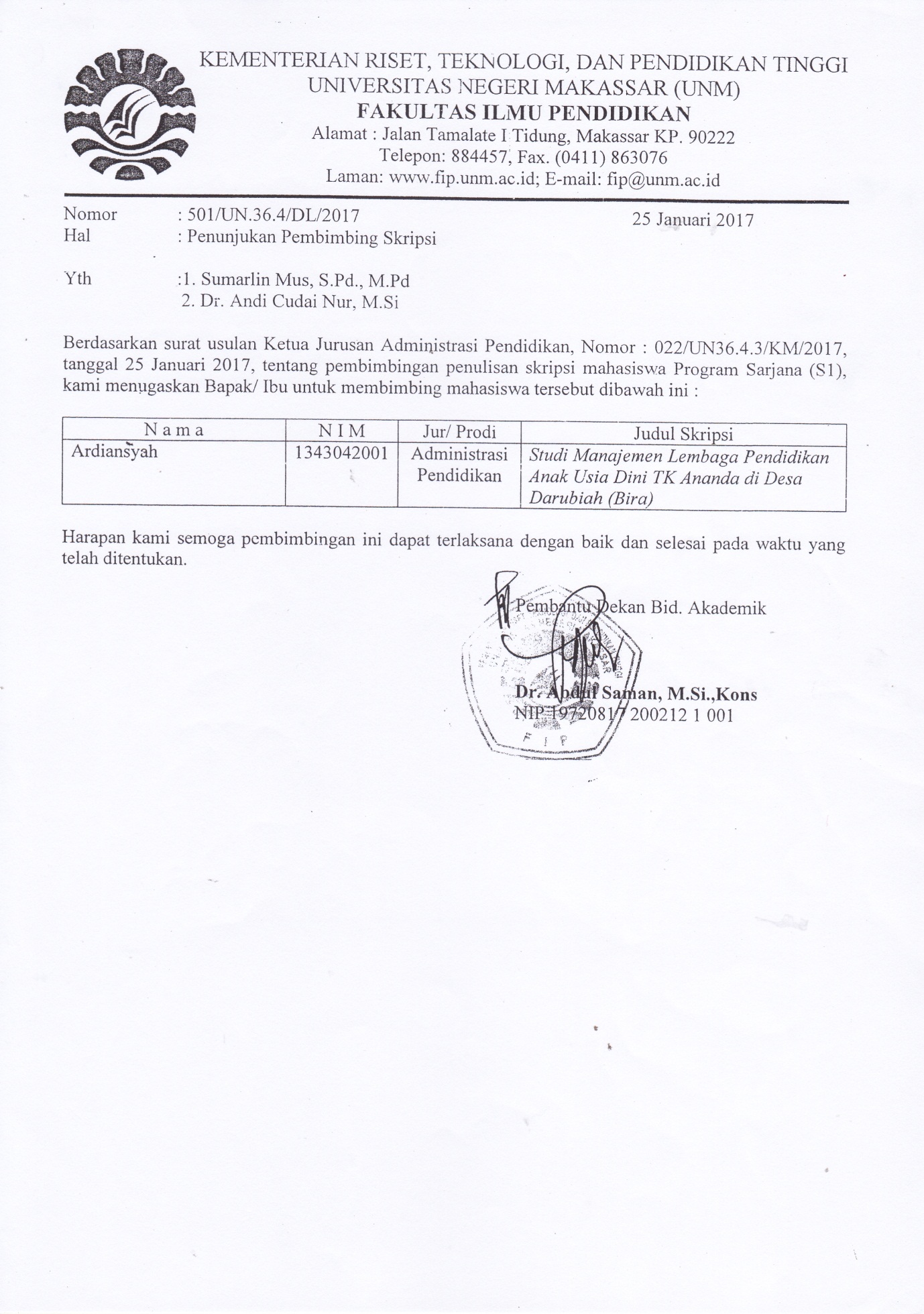
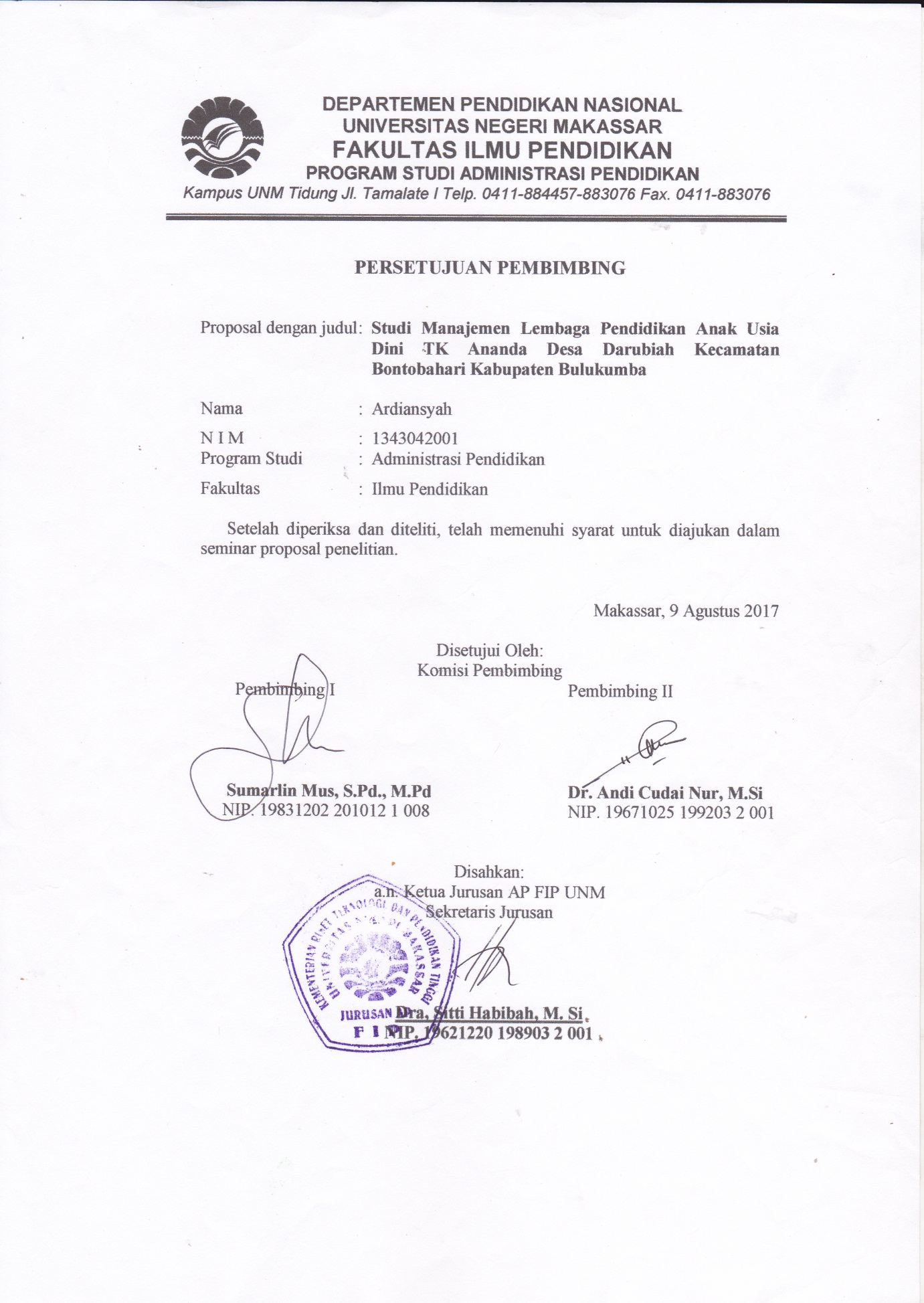
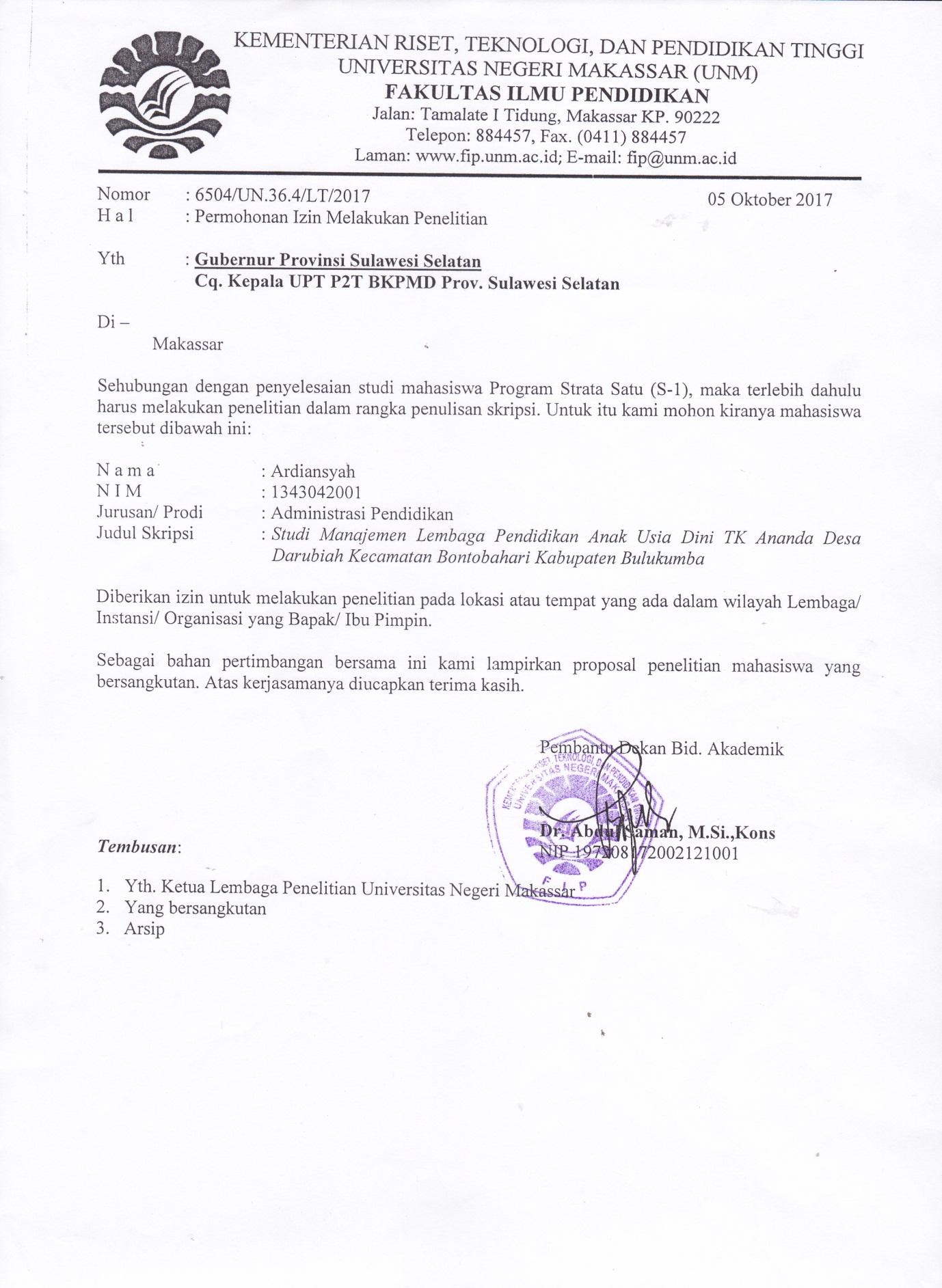
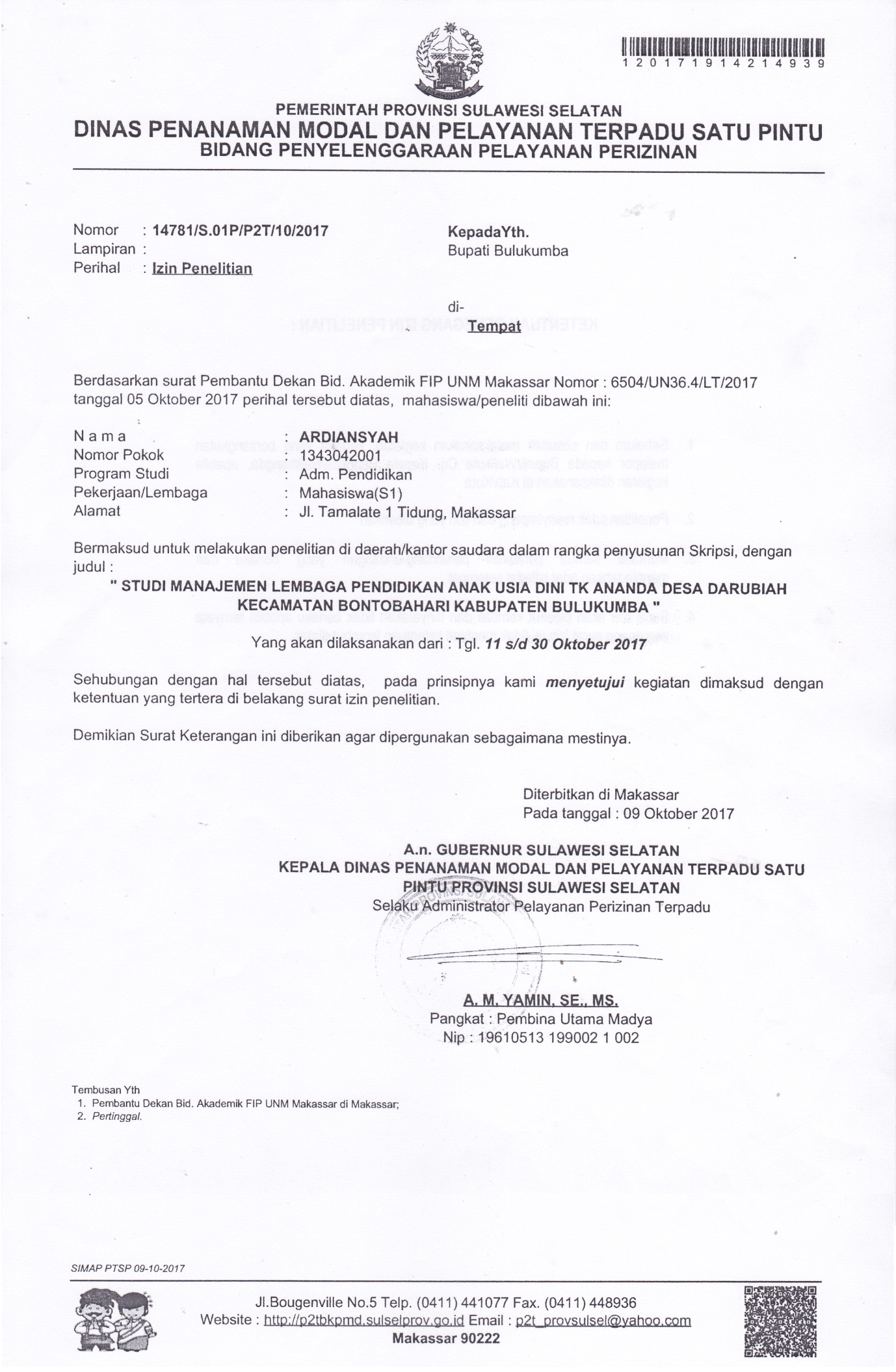
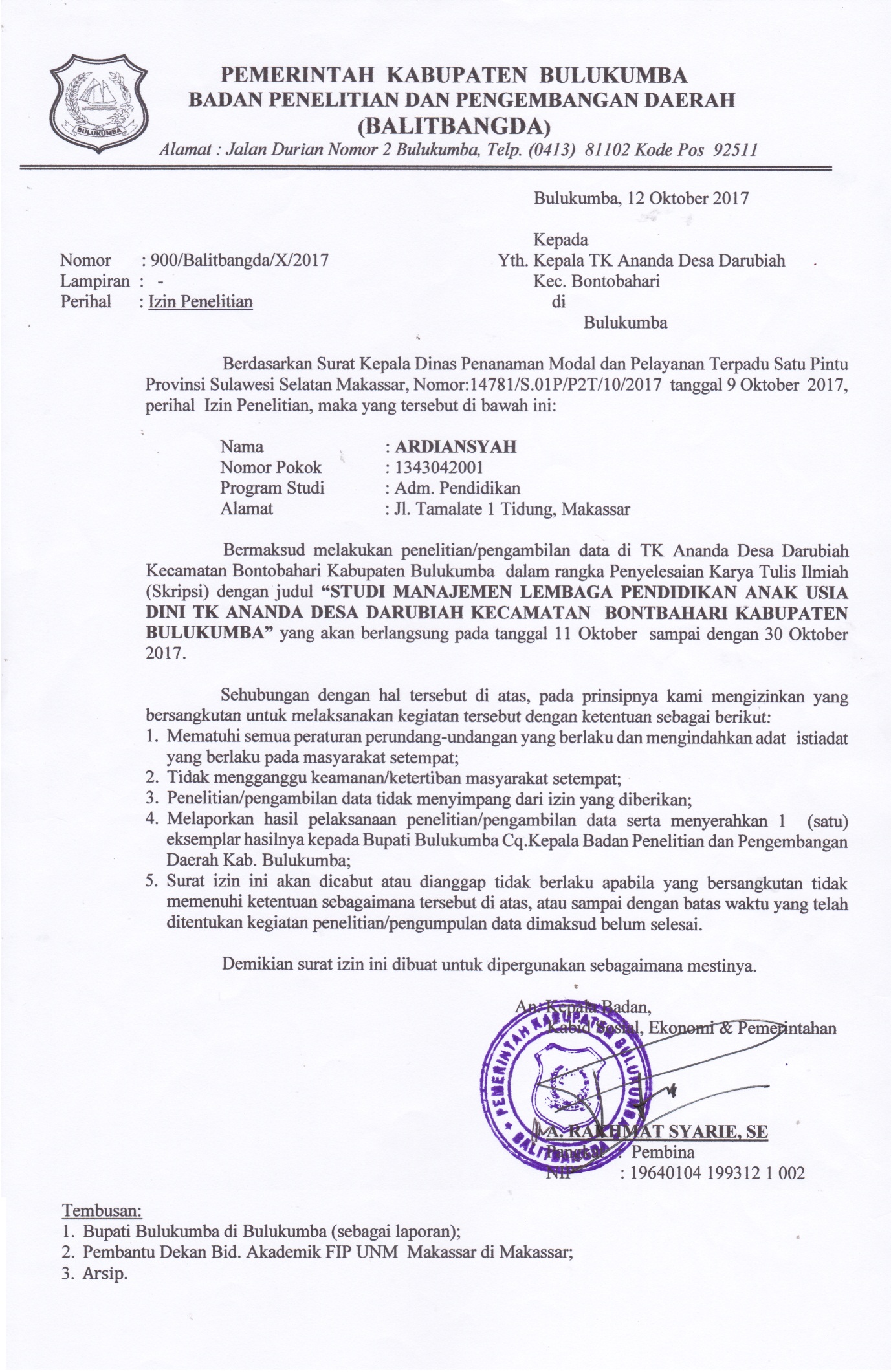
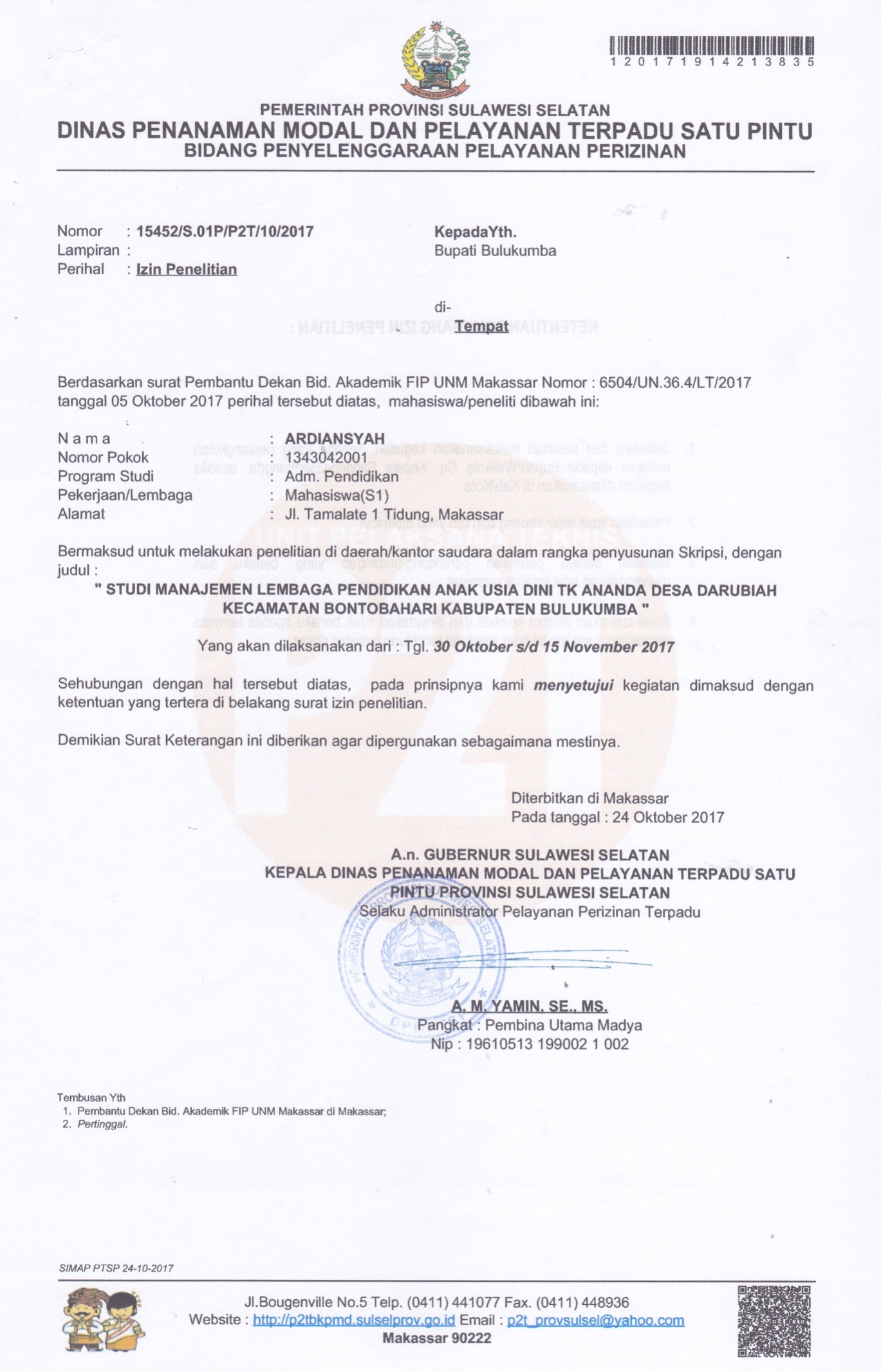
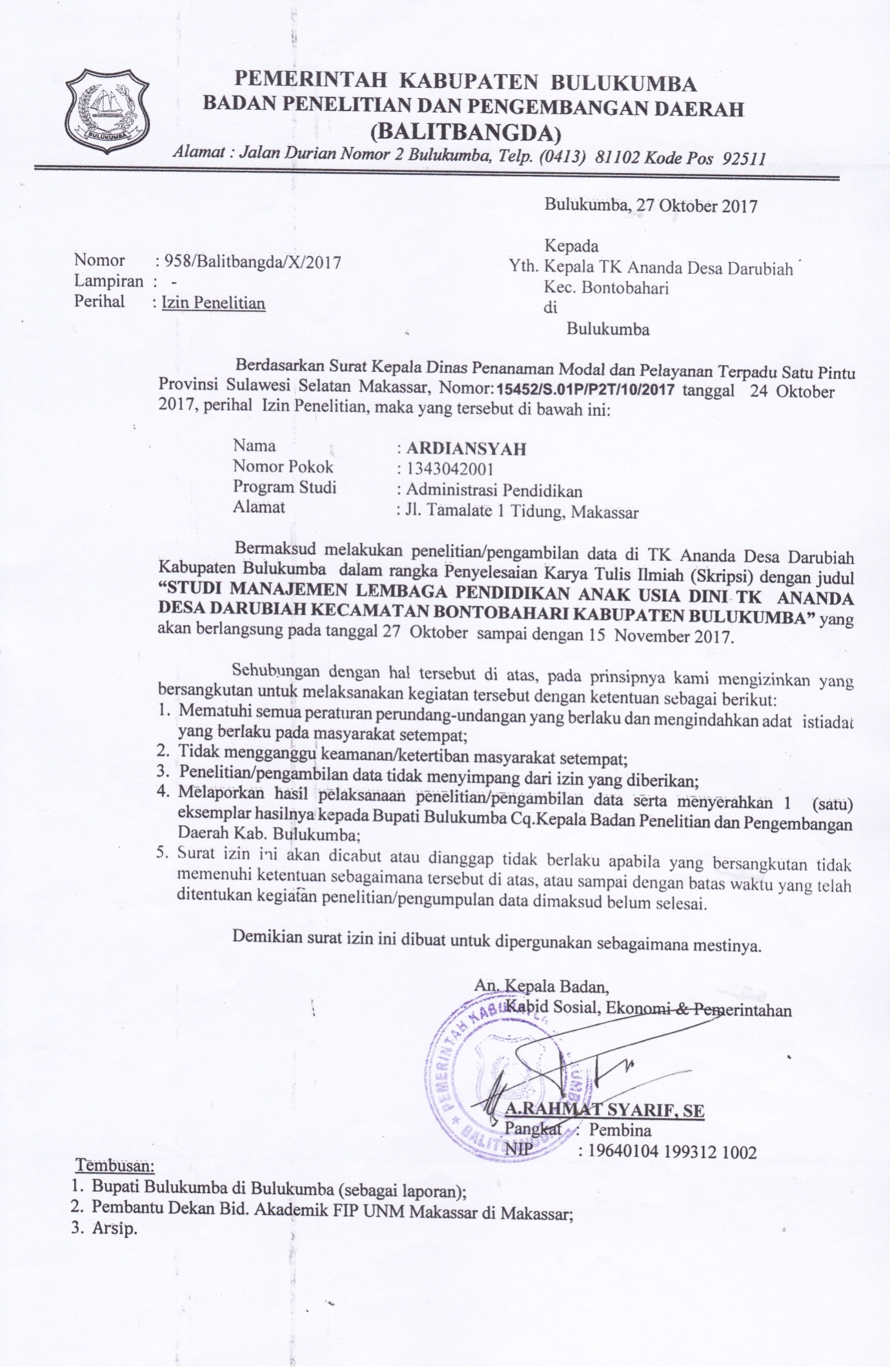
Alamat :

Pangkat/Golongan :

Jabatan Struktural :

1. **Perencanaan**
2. Apakah alasan ibu kepala sekolah melakukan perekrutan guru di TK Ananda?
3. Apakah ibu kepala sekolah melakukan analisis jabatan terlebih dahulu sebelum anda direkrut menjadi guru di TK Ananda?
4. Bagaimanakah bentuk perekrutan yang dilaksanakan ibu kepala sekolah lakukan terhadap anda sebagai tenaga pendidik di

TK Ananda ?

1. Apa yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam merekrut anda sebagai guru / tenaga pendidik di TK Ananda ?
2. Apakah ibu kepala sekolah memberikan syarat khusus dalam merekrut anda sebagai guru di TK Ananda ?
3. **Pengorganisasian Pengorganisasian**
4. Apakah ibu kepala sekolah menempatkan anda sebagai guru TK Ananda sesuai dengan basis pendidikan anda ?
5. Apakah yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah dalam penempatan anda sebagai guru di TK Ananda ?
6. Apakah ibu kepala sekolah memberikan persetujuan untuk anda sebagai guru TK Ananda dalam mengiuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD ?
7. Bagaimanakah upaya yang ibu kepala sekolah lakukan agar anda tergabung dalam MG ( Musyawarah Guru ) PAUD ?
8. Apakah ibu kepala sekolah yang mendorong anda selaku guru TK Ananda untuk mengikuti MG ( Musyawarah Guru ) PAUD?
9. **Pengarahan dan pengawasan**
10. Bagaimanakah bentuk pengarahan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja anda di dalam kelas sebagai guru PAUD di TK Ananda ?
11. Bagaimanakah bentuk pengawasan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja anda di dalam kelas sebagai guru PAUD di TK Ananda ?
12. Apakah ibu kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja anda sebagai guru di TK Ananda ?
13. Bagaiamanakah bentuk supervisi yang ibu kepala sekolah lakukan terkait kinerja anda sebagai guru TK Ananda ?
14. Bagaimanakah upaya yang ibu kepala sekolah lakukan dalam menindaklanjuti hasil supervisi yang telah dilakukan terhadap anda sebagai guru di TK Ananda ?
15. **Pengembangan**
16. Apakah ibu kepala sekolah yang mendorong anda dalam mengembangakan diri anda sebagai guru PAUD di TK Ananda ?
17. Bagaimanakah bentuk pengembangan yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan kompetensi dan kemampuan pembelajaran anda sebagai guru di TK Ananda ?
18. Bagaimanakah upaya yang ibu kepala sekolah lakukan terkait dengan pengembangan anda sebagai guru di TK Ananda ?
19. Apakah anda selaku guru TK Ananda diikutkan dalam pelatihan sesuai dengan basis pekerjaan anda ?
20. Bagaimanakah bentuk pelatihan yang sesuai dengan kinerja anda sebagai guru PAUD di TK Ananada?
21. **Pemberian Kompensasi**
22. Bagaimanakah bentuk kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan kepada anda sebagai tenaga pendidik di TK Ananda ?
23. Apakah kompensasi yang ibu kepala sekolah berikan telah sesuai dengan kinerja anda sebagai guru di TK Ananda ?
24. Apakah anda selaku guru / tenaga pendidik puas dengan kompensasi yang diberikan oleh ibu kepala sekolah?
25. Apa yang menjadi pertimbangan ibu kepala sekolah terkait dengan pemberian kompensasi yang diberikan untuk anda sebagai guru / tenaga pendidik di TK Ananda ?
26. Bagaiamana upaya yang ibu kepala sekolah lakukan jika anda sebagai guru komplain dengan kompensasi yang diberikan ?
27. **Pengintegrasian**
28. Bagaimanakah bentuk pengintegrasian kinerja yang dilakukan untuk guru dengan tujuan dari ibu selaku kepala sekolah ?
29. Apakah ibu kepala sekolah pernah melakukan integrasi terhadap kinerja anda sebagai guru TK Ananda sebelumnya ?
30. Apakah ada pertimbangan tertentu dari ibu kepala sekolah dalam melakukan pengintegrasian terhadap kinerja anda sebagai guru di TK Ananda dengan tujuan sekolah ?
31. Upaya apa yang ibu kepala sekolah lakukan dalam mengintegrasikan program sekolah dengan kemampuan dan kinerja anda selaku guru / tenaga pendidik di TK Ananda ?
32. Apakah dalam pengintegrasian, ibu kepala sekolah melakukan analisis terhadap kemampuan dan kinerja anda sebagai guru di TK Ananda ?
33. **Pemeliharaan tenaga kependidikan**
34. Upaya apa yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja dalam pengoptimalan potensi anda selaku guru / tenaga pendidik di TK Ananda ?
35. Apakah yang mendasari ibu kepala sekolah dalam melakukan pemeliharan tenaga kerja di TK Ananda?
36. Apa yang menjadi pertimbangan dari ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda ?
37. Menurut anda, bentuk hubungan yang bagaimana yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah terkait dengan pemeliharaan tenaga kerja di TK Ananda?
38. Bagaimanakah upaya yang ibu kepala sekolah lakukan dalam menjaga keselarasan tenaga kerja yang bekerja di TK Ananda?
39. 
40. 
41. 
42. 
43. 
44. 
45. 
46. 
47. 

** ARDIANSYAH**, Lahir di sebuah Desa Darubiah Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba pada tanggal 20 April 1995. Merupakan anak keempat dari lima bersaudara, pasangan dari Alm. Bapak Dirwan dan Ibu Tanri Suri.

Mengikuti pendidikan formal pada tahun 2001 di SDN 264 Darubiah, Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dan Lulus pada tahun 2007. Tahun 2007 melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Bontobahari dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri1 Bontobahari dan lulus padatahun 2013. Kemudian padatahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Negeri Makassar pada Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan, melalaui jalur Mandiri