

## MANAJEMEN PENGELOLAAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

**Muklis Riyanto**

Dosen Tetap Fakultas Tarbiyah IAI Al-Azhaar Lubuklinggau  
riyanto\_muklis@yahoo.co.id

### **Abstrak**

*Manajemen pengelolaan PAUD adalah manajemen pendirian PAUD (membuka lembaga PAUD baru dan manajemen perbaikan/pembenahan PAUD(improvisasi manajemen PAUD yang sudah berjalan). Jika manajemen PAUD sudah tertata dengan baik dan membunmi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan. Dalam Manajemen pengelolaan PAUD memerlukan manajemen organisasi. Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: planning, organizing, actuating, dan controlling dalam penggunaan sumberdaya organisasi yang dapat di gunakan dalam manajemen pengelolaan PAUD.*

**Kata Kunci :** Manajemen, PAUD.

### **Pendahuluan**

Mengingat pentingnya anak dalam pendidikan, dan pentingnya anak usia dini dalam berkembang manusia serta keseluruhan, maka pendidikan anak usia dini (PAUD) perlu diberikan melalui berbagai rangsangan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar lebih siap memasuki pendidikan lebih lanjut. Dalam hal ini, pendidikan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan bagi sejarah perkembangan anak selanjutnya, serta menjadi fondasi perkembangan kepribadiannya. Anak yang mendapatkan pendidikan sejak usia dini akan dapat meningkatkan kesehatan serta kesejahteraan fisik dan mental, yang akan berdampak pada peningkatan motivasi, prestasi, dan kinerjanya, sehingga akan lebih mampu untuk mandiri dan mengoptimalkan berbagai potensinya.

PAUD sangat menentukan kesuksesan seseorang di masa depan, bagaimana seseorang merespons berbagai permasalahan yang dihadapi dalam setiap langkah kehidupan sangat ditentukan oleh pengalaman dan pendidikan yang diperolehnya pada saat usia dini. PAUD yang positif akan mendorong seseorang untuk merespons berbagai permasalahan kehidupan secara positif, sebaliknya pengalaman yang negatif dapat mendorong seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan norma-norma kehidupan yang seharusnya. Jangan-jangan kondisi kehidupan masyarakat kita yang carut marut dewasa ini pun, merupakan akibat atau cermin kegagalan PAUD 15-20 tahun yang lalu maka dari itu di butuhkan manajemen pengelolaan PAUD yang baik.

Mengelola pendidikan merupakan mengelola sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang tepat untuk mengatur segala permasalahan manajemen pendidikan. Model manajemen yang baik adalah manajemen yang bersifat dinamis, progresif, dan memiliki unsur pemberdayaan dan penguatan. Salah satu model manajemen yang dapat dilakukan adalah manajemen partisipatif yang mengedepankan kolektivitas, *teamwork*, solidaritas, kohesivitas, dan kualitas kinerja. Perencanaan dalam manajemen partisipatif adalah perencanaan yang melibatkan semua pihak dalam kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pemanfaatan program yang direncanakan. Manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang-orang lain.<sup>1</sup>

Manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan monitoring yang akan membuat program pendidikan anak usia dini berjalan dengan sukses, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Manajemen pendidikan sebagai pendekatan pengembangan sumber daya manusia kompetitif, sarana pembaruan social yang berkeadilan, serta pembaruan dunia pendidikan yang kontekstual.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas pendidikan anak usia dini. Anak akan memiliki keterampilan jika dibimbing oleh pembimbing yang cekatan dan tanggap lingkungan. Anak hidup disiplin, bersih dan tertib jika dibina oleh pendidik yang memiliki pola hidup teratur. Oleh karena itu, dibutuhkan kelembagaan, metode pembelajaran, kurikulum, keterampilan, dan pelatihan yang memadai, dan sinergis.

## **Pembahasan**

### **1. Pengertian Manajemen**

Perkembangan dinamis aplikasi manajemen berangkat dari keragaman definisi tentang manajemen. Semula, manajemen yang berasal dari bahasa Inggris: *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus atau kemampuan menjalankan dan mengontrol suatu urusan atau "*act of running and controlling a business*"<sup>2</sup>

Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Sementara, Malayu S.P. Hasibuan (1995) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan

---

<sup>1</sup>Kaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 13

<sup>2</sup>Oxford, *Learner's Pocket Dictionary*. Newyork, (Oxford University Press, 2005), hal. 13

seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>3</sup>

Manajemen kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomi-teknis; dimana system adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (social) berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu.<sup>4</sup>

Dengan demikian, manajemen merupakan kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, serta mengelola berbagai sumberdaya organisasi, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif, dan efisien.

## **2. Pengertian Manajemen PAUD**

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisidiknas menyatakan bahwa: Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.<sup>5</sup>

Manajemen Program PAUD adalah manajemen pendirian PAUD (membuka lembaga PAUD baru dan manajemen perbaikan/pembenahan PAUD(improvisasi manajemen PAUD yang sudah berjalan)). Persyaratan minimal manajemen PAUD yaitu, ada peserta didik usia dini (0-6 tahun), ada penyelenggara berbadan hukum, ada pengelola PAUD (TPA, KB, BKB, TK, dll), ada pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. Juga tersedia saran dan prasarana pendidikan, memiliki menu generik (kurikulum), memiliki program kegiatan belajar-bermain dan mengajar (PKBM), dan tersedia sumber dana untuk pelaksanaan atau operasional pendidikan. Ditambahkan, dalam manajemen PAUD mempunyai orientasi layanan berupa layanan kesehatan dan gizi (pertumbuhan, layanan kecerdasan dan psikologis, layanan sosial dan sikap (emosional), layanan keagamaan dan spiritualisasi. Hal ini bertujuan agar anak usia dini yang terdidik dapat memiliki pengalaman belajar, otak berkembang optimal, pertumbuhan fisik

---

<sup>3</sup>Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan II. (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995), hal. 55

<sup>4</sup>Kadarman, A.M. et.al. *Pengantar Ilmu Manajemen*. (Jakarta, Gramedia, 1996), hal.101

<sup>5</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Depdiknas: Jakarta, 2007

yang sehat, perkembangan psikososial positif, dan bertumbuh sesuai dengan dunia anak.<sup>6</sup>

### **3. Manajemen dalam Pengelolaan PAUD**

Kepekaan melihat kondisi global yang bergulir dan peluang masa depan menjadi modal utama untuk mengadakan perubahan paradigma dalam manajemen PAUD. Modal ini akan dapat menjadi pijakan yang kuat untuk mengembangkan pendidikan. Pada titik inilah diperlukan berbagai komitmen untuk perbaikan kualitas. Ketika melihat peluang, dan peluang itu dijadikan modal, kemudian modal menjadi pijakan untuk mengembangkan pendidikan yang disertai komitmen yang tinggi, maka secara otomatis akan terjadi sebuah efek domino (positif) dalam pengelolaan organisasi, strategi, SDM, pendidikan dan pengajaran, biaya, serta marketing pendidikan.

Untuk menuju *point education change* (perubahan pendidikan) secara menyeluruh, maka manajemen PAUD adalah hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan sehingga menghasilkan out-put yang diinginkan. Walaupun masih terdapat institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya khususnya pada PAUD. Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas.

Jika manajemen PAUD sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan. Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi. Karena itulah, aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah juga amal perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan.

#### **a. Planning**

Satu-satunya hal yang pasti di masa depan dari organisasi apapun termasuk lembaga pendidikan adalah perubahan, dan perencanaan penting untuk menjembatani masa kini dan masa depan yang meningkatkan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mondy dan Premeaux (1995) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan.<sup>7</sup> Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi yang berhasil, terutama karena

---

<sup>6</sup><http://siswapaudumj.blogspot.co.id/2012/02/manajemen-lembaga-pendidikan-anak-usia.html>

<sup>7</sup>R.W Mondy and Premeaux. *Management: Concepts, Practices and Skills*. (New Jersey: Prentice Hall Inc Englewood Cliffs. 1995)

aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik.<sup>8</sup>

Dalam dinamika masyarakat, organisasi beradaptasi kepada tuntutan perubahan melalui perencanaan. Tanpa perencanaan sistem tersebut tak dapat berubah dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan yang berbeda. Dalam sistem terbuka, perubahan dalam sistem terjadi apabila kekuatan lingkungan menghendaki atau menuntut bahwa suatu keseimbangan baru perlu diciptakan dalam organisasi tergantung pada rasionalitas pembuat keputusan. Bagi sistem sosial, satu-satunya wahana untuk perubahan inovasi dan kesanggupan menyesuaikan diri ialah pengambilan keputusan manusia dan proses perencanaan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, untuk menyusun kegiatan lembaga pendidikan, diperlukan data yang banyak dan valid, pertimbangan dan pemikiran oleh sejumlah orang yang berkaitan dengan hal yang direncanakan. Oleh karena itu kegiatan perencanaan sebaiknya melibatkan setiap unsur lembaga pendidikan tersebut dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Rusyan (1992) ada beberapa hal yang penting dilaksanakan terus menerus dalam manajemen pendidikan sebagai implementasi perencanaan, diantaranya:

- 1) Merinci tujuan dan menerangkan kepada setiap pegawai/personil lembaga pendidikan.
- 2) Menerangkan atau menjelaskan mengapa unit organisasi diadakan.
- 3) Menentukan tugas dan fungsi, mengadakan pembagian dan pengelompokkan tugas terhadap masing-masing personil.
- 4) Menetapkan kebijaksanaan umum, metode, prosedur dan petunjuk pelaksanaan lainnya.
- 5) Mempersiapkan uraian jabatan dan merumuskan rencana/sekala pengkajian.
- 6) Memilih para staf (pelaksana), administrator dan melakukan pengawasan.
- 7) Merumuskan jadwal pelaksanaan, pembakuan hasil kerja (kinerja), pola pengisian staf dan formulir laporan pengajuan.
- 8) Menentukan keperluan tenaga kerja, biaya (uang) material dan tempat.
- 9) Menyiapkan anggaran dan mengamankan dana.
- 10) Menghemat ruangan dan alat-alat perlengkapan.<sup>9</sup>

#### **b. Organizing**

Tujuan pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Malayu S.P. Hasbuan (1995) mendefinisikan pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan,

---

<sup>8</sup>David, R. Fred. *Konsep Manajemen Strategis*, Edisi VII (terjemahan). Jakarta, PT Indeks, 2004), hal. 45

<sup>9</sup>Tabrani A. Rusyan. *Manajemen Kependidikan*. (Bandung: Media Pustaka, 1992), hal.33

pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.<sup>10</sup> Pengorganisasian fungsi manajemen dapat dilihat terdiri dari tiga aktivitas berurutan: membagi-bagi tugas menjadi pekerjaan yang lebih sempit (spesialisasi pekerjaan), menggabungkan pekerjaan untuk membentuk departemen (departementalisasi), dan mendelegasikan wewenang.<sup>11</sup>

Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian merupakan salah satu aktivitas manajerial yang juga menentukan berlangsungnya kegiatan kependidikan sebagaimana yang diharapkan. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapih dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya.

Sutisna (1985) mengemukakan bahwa organisasi yang baik senantiasa mempunyai dan menggunakan tujuan, kewenangan, dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan. Dalam organisasi yang baik semua bagiannya bekerja dalam keselarasan seakan-akan menjadi sebagian dari keseluruhan yang tak terpisahkan. Semua itu baru dapat dicapai oleh organisasi pendidikan, manakala dilakukan upaya: 1) Menyusun struktur kelembagaan, 2) Mengembangkan prosedur yang berlaku, 3) Menentukan persyaratan bagi instruktur dan karyawan yang diterima, 4) Membagi sumber daya instruktur dan karyawan yang ada dalam pekerjaan.<sup>12</sup>

### **c. Actuating**

Dalam pembahasan fungsi pengarahan, aspek kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sehingga definisi fungsi pengarahan selalu dimulai dimulai dan dinilai cukup hanya dengan mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri.

Menurut Kadarman (1996) kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan, proses atau fungsi yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>Malayu SP Hasibuan, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 56

<sup>11</sup>David, R. Fred. *Konsep Manajemen Strategis*, hal. 46

<sup>12</sup>Oteng Sutisnam, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Angkasa, 1985), hal. 67

<sup>13</sup>Kadarman, A.M. et.al. *Pengantar Ilmu Manajemen*, hal.102

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Pemimpin juga harus dapat memfasilitasi anggotanya dalam mencapai tujuannya. Ketika pemimpin telah berhasil membawa organisasinya mencapai tujuannya, maka saat itu dapat dianalogikan bahwa ia telah berhasil menggerakkan organisasinya dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan pada gilirannya bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi atau lembaga pendidikan yang dilihat dari mutu pembelajaran yang dicapai dengan sungguh-sungguh oleh semua personil lembaga pendidikan. Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Di dalam kepemimpinan pendidikan sebagaimana dijalankan pimpinan harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.<sup>14</sup>

#### **d. Controlling**

Pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

### **Kesimpulan**

Mengelola pendidikan merupakan mengelola sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda terutama pada bidang manajemen PAUD. Manajemen kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomi-teknis; dimana system adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (social) berarti yang bergerak di

---

<sup>14</sup>Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wasty. *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hal. 31

dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu.

Manajemen pengelolaan PAUD adalah manajemen pendirian PAUD (membuka lembaga PAUD baru dan manajemen perbaikan/pembenahan PAUD(improvisasi manajemen PAUD yang sudah berjalan). Jika manajemen PAUD sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan. Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi yang dapat di gunakan dalam manajemen pengelolaan PAUD.

Lembaga pendidikan khususnya PAUD sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapih dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya yang membuat manajemen pengelolaan PAUD berjalan dengan baik

### Daftar Pustaka

- David, R. Fred, *Konsep Manajemen Strategis*, Edisi VII (terjemahan). Jakarta: PT Indeks, 2004
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Depdiknas:Jakarta.
- <http://siswapaudumj.blogspot.co.id/2012/02/manajemen-lembaga-pendidikan-anak-usia.html> [online] di akses pada tanggal 21 Maret 2017
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan II. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995.
- Kadarman, A.M. et.al. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia, 1996.
- Mondy, R.W. and Premeaux, S.H. 1995. *Management: Concepts, Practices and Skills*. New Jersey, Prentice Hall Inc Englewood Cliffs.
- Oxford, *Learner's Pocket Dictionary*, Newyork: Oxford University Press, 1996.
- Rusyan, A. Tabrani. 1992. *Manajemen Kependidikan*. Bandung: Media Pustaka.
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wasty, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 1982.
- Umam, Kaerul, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.