

**EFEKTIVITAS ORGANISASI HIMPAUDI DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
(PAUD) DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**POPI MARKURI
NPM 2086131032**

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 H**

**EFEKTIVITAS ORGANISASI HIMPAUDI DALAM
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
(PAUD) DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**POPI MARKURI
NPM 2086131032**

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

Pembimbing II : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 H**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam. Labuhan Ratu. Telp. (0721)-5617070 Kota Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Efektivitas Organisasi HIMPAUDI dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung.

Nama : Popi Markuri

NPM : 2086131032

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Yetri, M.Pd

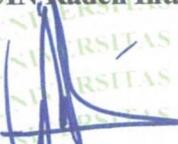
NIP: 196512151994032001


Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

NIP: 19630124199103 002

Mengetahui

**Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung**


Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.
NIP 197611302005012006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam. Labuhan Ratu. Telp. (0721)-5617070 Kota Bandar Lampung

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis dengan judul **“Efektivitas Organisasi HIMPAUDI dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung”** ditulis oleh :
Popi Markuri, Nomor Pokok Mahasiswa 2086131032 telah diujikan pada ujian terbuka tesis pada hari Rabu Tanggal 21 Juni 2023 13:00 s/d 14:30 WIB pada Program Magister Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si

(.....)

Penguji I : Prof. Dr.Hj. Siti Patimah, M.Pd

(.....)

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

(.....)

Penguji III : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

(.....)

Sekretaris : Dr. Junaidah, S. Ag., M.A

(.....)

Bandar Lampung, 21 Juni 2023

Mengetahui

Direktur Pascasarjana

UIN Raden Intan Lampung



Ruslan Abdul Ghofur, M.Si

50080120031210

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Popi Markuri
NPM : 2086131032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul "Efektifitas Organisasi HMPAUDI dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung" adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Bandar Lampung, 23 Mei 2023
Yang Menyatakan



Popi Markuri
NPM 2086131032

ABSTRAK

HIMPAUDI (Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia) merupakan salah satu organisasi terbesar di Indonesia yang menghimpun tenaga pendidik dan lembaga PAUD non formal tingkat Pusat, Provinsi, Daerah, dan sampai ke tingkat Kecamatan. Penulis menemukan sumber data pada BAN (Badan Akreditasi Nasional) Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal terkait capaian yang terus meningkat sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Pada diagram menunjukkan peningkatan mutu yang naik signifikan pada setiap PAUD diseluruh di Indonesia termasuk di wilayah Lampung, tentunya telah melewati tahapan standar mutu PAUD. Berdasarkan latar belakang masalah penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait efektivitas organisasi himpaudi dalam peningkatan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung tahun 2019 sampai dengan tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui secara mendalam mengenai efektivitas organisasi Himpaudi dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini di Kota Bandar Lampung, diantaranya mulai dari karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan kerja, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen serta strategi pembangunan PAUD yang dibina oleh organisasi Himpaudi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dengan ketekunan pengamatan dan teknik *triangulasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Organisasi Himpaudi dalam Peningkatan Mutu PAUD di Kota Bandar Lampung Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022 diantaranya : (1) Karakteristik Organisasi. (2) Karakteristik lingkungan kerja. (3) Karakteristik pekerja. (4) Kebijakan dan praktek manajemen. Dan 5) Strategi Pembangunan PAUD Himpaudi Kota Bandar Lampung yakni tidak terpenuhi secara optimal karena Pertama, Kebijakan Nasional terkait RUU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 belum mampu menjamin kesetaraan dan kesejahteraan secara merata khususnya pendidik dan tenaga kependidikan non formal organisasi Himpaudi. Kedua, Himpaudi Belum mampu memenuhi standar PAUD Permendikbud Nomor 137 Tahun 2004 terkait kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan bagi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. Ketiga, Vakumnya program Himpaudi di tahun 2020 karena Pandemi covid 19. Keempat, Penetapan kepengurusan yang baru di awal tahun 2022 diluar aturan ADART Himpaudi dan sampai saat ini tahun 2023 belum ada

pelantikan yang sah. Kelima, Iuran kas anggota Himpaudi tidak berjalan sesuai aturan ADART Himpaudi. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Efektifitas Organisasi Himpaudi dalam Peningkatan Mutu PAUD Kota Bandar Lampung berdasarkan hasil penelitian tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 sudah berjalan akan tetapi belum efektif.

Kata Kunci : Efektifitas Organisasi HIMPAUDI, Peningkatan Mutu PAUD



ABSTRACT

HIMPAUDI (Indonesian Association of Early Childhood Educators and Education Personnel) is one of the largest organizations in Indonesia that brings together educators and non-formal PAUD institutions at the central, provincial, regional and sub-district levels. The author found the data source at BAN (National Accreditation Board) for Early Childhood Education and Non-formal Education related to achievements that have continued to increase from 2015 to 2019. The diagram shows a significant increase in quality in each PAUD throughout Indonesia, including in the Lampung region. Of course, it has passed the stages of PAUD quality standards. Based on the background of the problem, the author is interested in examining more deeply the effectiveness of the Himpaudi organization in improving the quality of PAUD in Bandar Lampung City from 2019 to 2022.

This study aims to describe and find out in depth about the effectiveness of the Himpaudi organization in improving the quality of early childhood education in Bandar Lampung City, including starting from organizational characteristics, work environment characteristics, worker characteristics, management policies and practices as well as PAUD development strategies fostered by the Himpaudi organization.

This research is a field research with a qualitative approach. Data collection techniques using observation, documentation and interviews. Data analysis uses an interactive model consisting of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the data with the persistence of observations and triangulation techniques.

The results of the study show that the Effectiveness of the Himpaudi Organization in Improving the Quality of PAUD in Bandar Lampung City from 2019 to 2022 includes: (1) Organizational Characteristics. (2) Characteristics of the work environment. (3) Characteristics of workers. (4) Management policies and practices. And 5) The Himpaudi PAUD Development Strategy in the City of Bandar Lampung was not optimally fulfilled because First, the National Policy related to the National Education System Bill Number 20 of 2003 has not been able to guarantee equality and welfare evenly, especially educators and non-formal education staff of the Himpaudi organization. Second, Himpaudi has not been able to meet the PAUD standards of Permendikbud Number 137 of 2004 regarding the academic qualifications and competencies required for PAUD educators and education staff. Third, the vacuum of the Himpaudi program in 2020 due to the Covid-19 pandemic. Fourth, the new management determination at the beginning of 2022 is outside the Himpaudi ADART rules and until now in 2023 there has been no legal inauguration. Fifth, the cash contributions of Himpaudi members do not work according to Himpaudi's ADART rules. So

the authors can conclude that the Effectiveness of the Himpaudi Organization in Improving the Quality of Early Childhood Education in Bandar Lampung City based on research results from 2019 to 2022 has been running but not yet effective.

Keywords: HIMPAUDI Organizational Effectiveness, PAUD Quality Improvement



خلاصة

رابطة معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين واحدة من أكبر المنظمات في إندونيسيا التي تجمع بين المعلمين ومؤسسات تعليم الطفولة المبكرة غير الرسمية على المستويات المركزية والإقليمية والإقليمية الفرعية. عثر المؤلف على مصدر بيانات في مجلس الاعتماد الوطني للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم غير الرسمي فيما يتعلق بالإنجازات التي استمرت في الزيادة من ٢٠١٥ إلى ٢٠١٩ . ويظهر الرسم البياني زيادة كبيرة في الجودة لكل تعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في جميع أنحاء إندونيسيا ، بما في ذلك في منطقة لامبونج ، بالتأكيد قد اجتازت مراحل معايير الجودة للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. استنادًا إلى خلفية المشكلة ، يهتم المؤلف بفحص فعالية منظمات جمعيات تعليم الطفولة المبكرة في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مدينة بندر لامبونج من عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢٢ .

تهدف هذه الدراسة إلى وصف ومعرفة بعمق حول الفعالية رابطة معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مدينة بندر لامبونج ، بما في ذلك البدء من الخصائص التنظيمية ، وخصائص بيئة العمل ، وخصائص العاملين ، والسياسات والممارسات الإدارية. وكذلك استراتيجيات تنمية تعليم الأطفال. الطفولة المبكرة التي ترعاها رابطة معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين .

هذا البحث هو بحث ميداني ذو منهج نوعي. تقنيات جمع البيانات باستخدام الملاحظة والتوثيق والمقابلات. يستخدم تحليل البيانات نموذجًا تفاعليًا يتكون من جمع البيانات وتقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. التحقق من صحة البيانات مع استمرار الملاحظة وطريقة التثليث.

أظهرت نتائج الدراسة أن الفعالية التنظيمية لجمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مدينة بندر لامبونج من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢ تشمل: (١) الخصائص التنظيمية. (٢) خصائص بيئة العمل. (٣) خصائص العاملين. (٤) سياسات وممارسات الإدارة. و (٥) إستراتيجية تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة لجمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين في مدينة بندر لامبونج ، وهي لا يتم الوفاء بها على النحو الأمثل لأنه أولاً ، لم يتم تنفيذ السياسة الوطنية المتعلقة بمشروع قانون نظام التعليم الوطني رقم ٢٠ عام ٢٠٠٣ . قادرة على ضمان المساواة والرفاهية بالتساوي ، وخاصة التربويين وموظفي مؤسسات التعليم غير الرسمي. ثانيًا ، لم تتمكن رابطة معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين من تلبية معايير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ووزارة التعليم والثقافة ، اللائحة رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٤ بشأن المؤهلات الأكاديمية والكفاءات المطلوبة للمعلمين وموظفي التعليم لتعليم الطفولة المبكرة . ثالثًا ،

فراغ الرابطة الإندونيسية لمعلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم في عام ٢٠٢٠ بسبب الجائحة كوفيد ١٩. رابعاً ، إنشاء إدارة جديدة في بداية العام ٢٠٢٢ خارج قوانين ميزانية الأسرة لجمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين وحتى الآن ٢٠٢٣ لم يكن هناك تعيين رسمي. خامساً ، لا تمتلك المساهمات النقدية لأعضاء جمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين لأحكام النظام الأساسي للوائح الداخلية لجمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين. لذلك يمكن للمؤلفين أن يستنتجوا أن الفعالية التنظيمية لجمعية معلمي الطفولة المبكرة وموظفي التعليم الإندونيسيين في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مدينة بندر لامبونج بناءً على نتائج البحث من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢ قيد التشغيل ولكنها غير فعالة بعد.

الكلمات المفتاحية: الفعالية التنظيمية لجمعية تعليم الأطفال المبكر ، تحسين جودة تعليم الأطفال المبكرين



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te(dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti huruf vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>Fathah</i>	A	A
إِ	<i>Kasrah</i>	I	I
أُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	<i>Fathah dan Ya</i>	Ai	A dan I
أَوَّ	<i>Fathah dan Wau</i>	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *Kaifa*

هَوَّلَ : *Haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ... يَ	<i>Fathah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>Ya</i>	â	a dan garis di atas
اِ ... يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>Ya</i>	î	i dan garis di atas
اُ ...	<i>Ḍammah</i> dan <i>Wau</i>	û	u dan garis di atas

مَاتَ : *Mâta*
 رَمِيَ : *Ramâ*
 قِيلَ : *Qîla*
 يَمُوتُ : *Yamûtu*

4. *Ta' Marbûṭah*

Transliterasi untuk *ta' marbûṭah* ada dua, yaitu: *ta' marbûṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta' marbûṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbûṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbûṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Raudah al-Aṭfâl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-Madînah al-Fâḍilah*
 الْحِكْمَةُ : *Al-Hikmah*

5. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydîd* (ّ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanâ*
 نَجَّيْنَا : *Najjainâ*

أَلْحَقُّ	: Al-Haqq
أَلْحَجُّ	: Al-Hajj
نُعَمُّ	: Nu'imma
عَدُوُّ	: 'Aduwwun

Jika huruf ي ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (î). Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alî (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabî (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lâm ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: Al-Syamsu (bukan Asy-Syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: Al-Zalzalâh (bukan Az-Zalzalâh)
الفَلْسَفَةُ	: Al-Falsafah
الْبِلَادُ	: Al-Bilâdu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: Ta'murûna
النَّوْءُ	: Al-Nau'
شَيْئٌ	: Syai'un
أُمِرْتُ	: Umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ân*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fî Zilâl al-Qur'ân

Al-Sunnah qabl al-Tadwîn

Al-'Ibârât bi 'ûmum al-lafz lâ bi khuṣuṣ al-Sabab

9. Lafz al-Jalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍâf ilah (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dînullâh*

بِاللَّهِ :

Billâh

Adapun *ta' marbûṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-Jalâlah*, ditransliterasi dengan (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fî Rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut

menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR). Contoh:

Wa mâ Muhammadun illâ rasûl

Inna awwala baitin wuđi'a linnâsi lallaži bi Bakkata mubârankan

Syahru Ramađân al-laži unzila fih Al-Qur'ân

Naşir al-Dîn al-Ťûsî

Abû Naşr al-Farâbî

Al-Gazâlî

Al-Munqiz min al-Đalâl

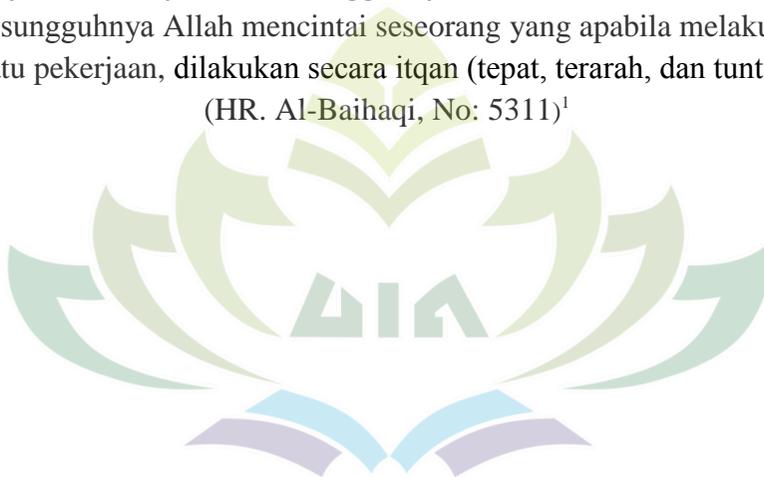


MOTTO

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه

الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah S.A.W. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Al-Baihaqi, No: 5311)¹



¹ Lil Imam Abi bakr Ahmad bin Husain Ishaqi, *Syuaibul Imam* (Maktabah Syamilah, Dar Al-Haramain) Hadis Riwayat Al-Baihaqi, Nomor 5311, Jilid 4, h. 334

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur atas Dzat, Sifat Rahman Rahim-Nya Allah yang telah Memberikan Keriho'an, Kekuatan, Kesehatan Jasmani maupun Rohani, dalam menggapai perjuangan panjang, jatuh bangun demi mencapai satu tingkat Pendidikan dan kesempatan untuk mendapatkan ilmu yang lebih banyak lagi dengan penuh cinta ku persembahkan tugas akhir demi menyandang gelar Magister Pendidikan.

Tesis ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahandaku Wahab dan Ibundaku Jamila yang selalu menyuguhkan cinta dan kasih sayang yang tak mungkin bisa kubayar, memberikan motivasi dan dukungan serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, Doa-doa mereka senantiasa memudahkan setiap langkah, hanya kata terimakasih yang paling dalam yang bisa diberikan oleh anakmu yang masih lemah tanpa bimbinganmu.
2. Seluruh keluarga besarku, terkhusus Kakaku, Iwan Dermawan, Mira Wati, Bedi Saputra dan Adikku Frengki Aji Saputra, yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan agar selalu bisa memberikan yang terbaik untuk kalian semua.
3. Keluarga besar TIM Rumah Belajar Amanah yang selalu mensupport dan mendo'akan untuk segera menyelesaikan kuliahku.
4. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020. Terkhusus MPI kelas B yang tiada henti memberikan semangat dan kerjasama untuk menyelesaikan kuliah ini.
5. Almamater tercinta Pasca sarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah memberi banyak pelajaran dan pengalaman.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur *Alhamdulillah* *Alamin* atas kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala*, yang telah melimpahkan karunia, taufiq, dan hidayah-Nya. Shalawat beriring salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi agung Muhammad SAW. Berkat petunjuk dari Allah *subhanahu wa ta'ala*, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul: Efektifitas Organisasi HIMPAUDI alam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Pendidikan Islam di Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

Dengan terselesaikannya tugas akhir ini, penulis tak lupa juga menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun spiritual. Dan selanjutnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu:

1. Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, PhD selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.A selaku Direktur Pascasarjana dan Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E, M.Si selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A selaku Ketua Prodi MPI dan Dr. Junaidah, S.Ag, M.A selaku Sekretaris Prodi MPI Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Dosen pembimbing I dan Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pasca sarjana terutama dosen-dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Pascasarjana Prodi MPI UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung dan segenap kepengurusan di dalamnya yang telah memberi ruang

- kesempatan untuk memperdalam keilmuan terkait penelitian dan yang telah memberikan izin membantu kelancaran dalam proses pengumpulan data dilapangan. Terkhusus bunda Nopaliasari yang telah membantu dan mengarahkan.
7. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penulisan dan penyusunan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
 8. Semoga semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas akan mendapatkan amal dan balasan yang berlimpah dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-nya kepada kita semua. Aamiin. Semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua baik untuk peneliti maupun untuk para pembaca. Peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun akan kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis ini memberi manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Bandar Lampung , 13 Februari 2023

Penulis,



Popi Markuri

NPM. 2086131032

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Badan Akreditasi Nasional PAUD	8
Gambar 2.1 Lingkungan Pergerakan Organisasi	16
Gambar 2.2 Model Akibat Ketidakpuasan terhadap Kompensasi	23
Gambar 2.3 Pembabakan dan Target Pencapaian PAUD	57
Gambar 4.1 Edu Tumbuh bersama Kekuatan Mimpi Perempuan Indonesia HUT Ke- 17, Himpaudi Dukung RUU Sisdiknas 2022	111
Gambar 4.2 Seminar Nasional Lokakarya Kurikulum Merdeka Tahun 2022	114



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Faktor-faktor Efektifitas Organisasi	17
Tabel 2.2	Teori Pendekatan Motivasi	29
Tabel 2.3	Daftar Ukuran Univarisasi Untuk Efektifitas Organisasi	38
Tabel 4.1	Data Lembaga PAUD di Kota Bandar Lampung Tahun 2019-2022.....	94
Tabel 4.2	Indikator Penelitian Efektifitas Organisasi Himpaudi Kota Bandar Lampung Tahun 2019-2022	95
Tabel 4.3	Jumlah Pendidik PAUD Himpaudi 20 Kecamatan Kota Bandar Lampung.....	217
Tabel 4.4	Pertanyaan Wawancara Terstruktur Kepala Lembaga PAUD Himpaudi se-Kecamatan Kota Bandar Lampung	130
Tabel 4.5	Jumlah Data Akreditasi Lembaga PAUD Himpaudi se-Kecamatan Kota Bandar Lampung Tahun 2019-2022	131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TIM PEMBIMBING/PROMOTOR	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING/PROMOTOR	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
MOTTO	xix
PERSEMBAHAN	xx
KATA PENGANTAR	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR ISI	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus dan Subfokus	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengertian efektifitas Oganisasi	11
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Organisasi	16
C. Pengukuran Efektifitas Organisasi	37
D. Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini	41
E. Dasar Hukum Efektifitas Organisasi Dalam Pandangan Islam	65
F. Penelitian Relevan	72
BAB III METODE PENELITIAN	75
A. Metode dan Prosedur Penelitian	75
B. Tempat dan Waktu Penelitian	81

C. Data dan Sumber Data	81
D. Teknik Pengumpulan Data	82
E. Teknik Analisis Data	84
F. Pengecek Keabsahan Data	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 87

A. Gambaran Umum tentang Lokasi Penelitian.....	87
B. Temuan Penelitian	95
C. Pembahasan Temuan Penelitian	140

BAB V PENUTUP 165

A. Kesimpulan.....	165
B. Rekomendasi.....	167

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan Plagiasi
- Lampiran 4 Pedoman Observasi
- Lampiran 5 Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 Catatan Lapangan Hasil Observasi
- Lampiran 7 Catatan Lapangan Hasil Wawancara
- Lampiran 8 Dokumen Pendukung (Foto dan Dokumen)
- Lampiran 9 Hasil Analisis Data

RIWAYAT HIDUP

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya sering dikemukakan bahwa tolak ukur yang sebenarnya untuk manajemen yang baik ialah kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif karena pada akhirnya kunci keberhasilan kepemimpinan dan organisasi diukur dengan konsep efektifitas.¹

Efektifitas organisasi mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya. Berdasarkan sifatnya, organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks, yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara rasional demi tercapainya tujuan. Semakin besar kemajuan yang diperoleh ke arah tujuan, maka organisasi semakin efektif pula.

Sebagian besar organisasi memandang efektifitas sebagai tujuan akhir. Pandangan ini memunculkan dinamika yang terlalu sederhana sehingga cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya yaitu sumber daya manusia dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dan perilaku manusia sebagai fokus primer dan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas dari pada tujuan organisasi.

Setiap organisasi tentu harus mempertahankan tujuan keefektifitasannya dengan membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

Bagusnya sebuah organisasi jika tidak ada perencanaan yang matang oleh pemimpin, pengkoordiniran yang baik, dan pembagian tugas-tugas sesuai tupoksi pada bidang tidak maksimal dengan kemampuan sumber daya manusia tentu tidak akan menimbulkan

¹ Richard M Steers, *Efektifitas Organisasi*, Cetakan kedua : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga, Jakarta, 2020. H. 1

keefektifitasan.

Kelebihan utama dari ancangan tujuan dalam menilai efektifitas adalah bahwa sukses organisasi diukur menurut maksud organisasi dan menurut pertimbangan nilai dari penyelidik atau pengawas.

Dalam pengorganisasian yang baik haruslah mempunyai pijakan dan etika dalam berorganisasi. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik, mulai dari sistem kerja, struktur, sumber daya hingga aspek lainnya.

Karena begitu pentingnya langkah pengorganisasian, Allah Swt sendiri di dalam Al- Qurân telah memberikan contoh kepada manusia bagaimana Allah Swt. melakukan langkah pengorganisasian setelah Dia melakukan perencanaan yang matang dalam proses penciptaan langit dan bumi.² Dalam surat As-Sajdah ayat 4-5, Allah Swt. berfirman:

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ
عَلَى الْعَرْشِ ط مَا لَكُمْ مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا شَفِيعٍ ؕ أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ ﴿٤﴾
يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya : “Allah lah yang menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy. Tidak ada bagi kamu selain dari padaNya seorang penolongpun dan tidak (pula) seorang pemberi syafa'at. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?. (kemudian) Dia

² Fathor Rachman, “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadith,” *Ulumuna : Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (2015): 291–323.

mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadaNya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”³

Dalam ayat ini sangat jelas terkandung pesan, bahwa ketika Allah menciptakan langit dan bumi melalui perencanaan yang matang (selama enam hari), kemudian Allah melakukan pengaturan dan pengorganisasian (*organizing*), agar segala urusan yang ada di langit dan bumi dapat berjalan dengan teratur dan lancar.⁴

Dalam pandangan Prof. M. Quraish Shihab, penggunaan kata *yudabbiru* dalam surat As-Sajdah ayat 5 di atas, untuk menjelaskan pemikiran dan pengaturan sedemikian rupa tentang sesuatu yang akan terjadi di belakang. Artinya, segala urusan sudah harus diperhitungkan dampak atau akibatnya dengan matang, sehingga hasilnya bisa sesuai dengan yang dikehendaki, atau dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.⁵

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini Bab II Pasal 2 Standar PAUD terdiri atas: 1) Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak; 2) Standar Isi; 3) Standar Proses; 4) Standar Penilaian; 5) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 6) Standar Sarana dan Prasarana; 7) Standar

³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Kamil: Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016), hlm. 416

⁴ Rachman, “*Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadith.*”

⁵ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, hlm. 2

Pengelolaan; dan 8) Standar Pembiayaan.⁶

Ditegaskan dalam Pasal 3 Standar PAUD berfungsi sebagai: 1) dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan tindak lanjut pendidikan dalam rangka mewujudkan PAUD bermutu; 2) acuan setiap satuan dan program PAUD untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; dan 3) dasar penjaminan mutu PAUD. Dan dalam Pasal 4 Standar PAUD bertujuan menjamin mutu pendidikan anak usia dini dalam rangka memberikan landasan untuk: 1) melakukan stimulan pendidikan dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak; 2) mengoptimalkan perkembangan anak secara holistik dan integratif; dan 3) mempersiapkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak.⁷

Standar PAUD sebagaimana penjelasan diatas wajib dievaluasi dan disempurnakan secara terencana, terarah dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global.

Organisasi HIMPAUDI (Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia) merupakan suatu organisasi profesi yang bersifat independen, profesional, terbuka dan legal dalam menghimpun elemen pendidik dan tenaga kependidikan Anak Usia Dini pada jalur nonformal. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas (kualifikasi dan kompetensi) tenaga pendidik dan kependidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini pada jalur nonformal, meningkatkan kesejahteraan anggota, meningkatkan akses dan mutu layanan PAUD serta memberikan perlindungan kepada setiap anggota serta membantu pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidik serta meningkatkan mutu tenaga kependidikan/ pengelola pada jalur nonformal.⁸

Keberadaan organisasi HIMPAUDI berjenjang dari tingkat pusat/nasional, wilayah/provinsi, daerah/kotamadya, dan sampai ke tingkat cabang/kecamatan. HIMPAUDI berusaha menjadi wadah

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, hlm. 3

⁷ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, hlm. 3-4

⁸ Dokumentasi ADART Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung (dicatat tanggal 17 November 2022)

yang tangguh dan berkualitas seperti termaktub dalam visi misi serta program-program yang turut dijelankannya.⁹

Organisasi HIMPAUDI pada tingkat nasional berdiri pada tanggal 31 Agustus tahun 2005 hingga sekarang sudah berkecimpung 17 tahun di Indonesia. Adapun HIMPAUDI pada tingkat Provinsi Lampung berdiri pada tahun 2006, saat bersamaan dengan tingkat provinsi juga HIMPAUDI membentuk tingkat Kabupaten/Kota Bandar Lampung hingga sekarang hampir 11 tahun berdedikasi dan bergerak pada tingkat PAUD di wilayah Lampung khususnya se-kecamatan Kota Bandar Lampung.¹⁰

Pada data statistik kota bandar lampung peneliti menemukan jumlah penduduk per kecamatan mencapai total 1.092.506 jumlah penduduk, data jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan menunjukkan akan tertinggi yang tidak sekolah berjumlah 247.450 dan lulusan SLTA 322.239, dan jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin, kelompok umur laki-laki dan perempuan usia 0-4 tahun berjumlah 92.454¹¹ dan kelompok umur laki-laki dan perempuan usia 5-9 tahun berjumlah 95.037.¹² Dalam hal ini hakikat anak usia dini berada pada rentang usia 0-8 tahun.¹³ Di Indonesia dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat 10 Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.¹⁴

Perhatian berbagai pihak terhadap pendidikan anak usia dini saat

⁹ Observasi Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung (dicatat tanggal 14 November 2022)

¹⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nopaliasari (Pengurus wilayah dan Bidang Litbang dan Diklat), Pada Hari Kamis, 17 November 2022, Pukul 10.30 WIB

¹¹ Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung, 2022, h. 16-17

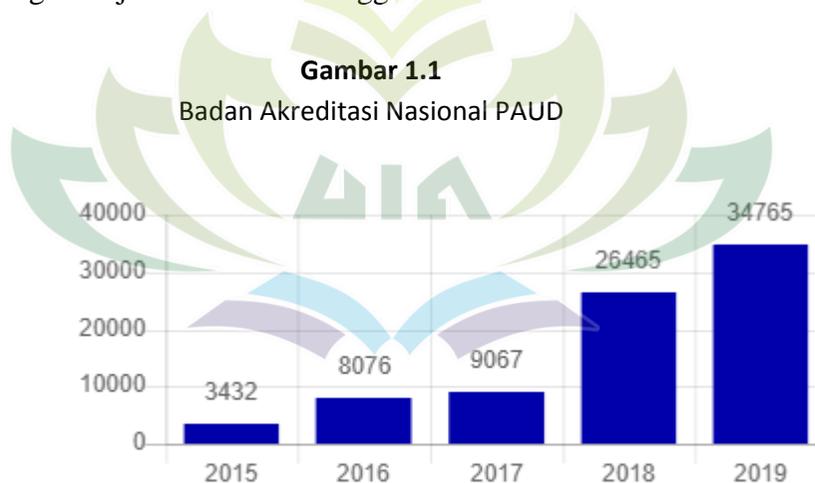
¹² <https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/12/86/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html> (diakses tanggal 13 maret 2023, jam 11: 58)

¹³ <http://www.naeyc.org> *NAEYC Early Childhood Program Standar*, 2004, hlm. 2-3 (diakses 12 januari 2023 jam 11:24)

¹⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, hlm. 3-4

ini begitu antusias. Pemerintah dan masyarakat telah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan pendidikan anak usia dini di Indonesia. Namun demikian, pendidikan anak usia dini masih banyak menghadapi problematika. Beberapa isu-isu permasalahan di kota bandar lampung antara lain masih berkaitan dengan : (1) perekonomian yang lemah, (2) kualitas asuhan rendah, (3) program intervensi orang tua yang rendah, (4) kualitas PAUD yang rendah, (5) kuantitas PAUD yang kurang, dan (6) kualitas pendidik PAUD rendah. Dan menurut hemat penulis permasalahan yang tak kalah pentingnya adalah masalah (7) regulasi atau kebijakan pemerintah tentang pengelolaan PAUD.¹⁵

Kemudian terkait pemaparan sebelumnya, peneliti menemukan sumber data di BAN (Badan Akreditasi Nasional) Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal terkait capaian yang terus meningkat sejak tahun 2015 hingga tahun 2019.



Sumber : <https://akreditasi.banpaudpnf.or.id/dashboard>
(diakses pada tanggal 8 januari 2023 jam 15:50)

Pada diagram tersebut menunjukkan adanya peningkatan mutu yang naik signifikan terus berkelanjutan pada setiap PAUD diseluruh

¹⁵ Assep Saipudin, "PROBLEMATIKA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI INDONESIA Asep Saepudin (Mahasiswa S 3 PAUD UNJ-Angkatan 2010)," *Cakrawala Dini - Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2013): 1–15, <http://ejournal.upi.edu/index.php/cakrawaladini/article/view/10371/6425>.

di Indonesia termasuk di wilayah Lampung, tentunya peningkatan tersebut telah melewati beberapa tahapan standar mutu PAUD yang berproses tidak mudah, khususnya terkait penelitian peneliti yang mengkaji peningkatan mutu PAUD pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan penelitian di atas, penulis tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam terhadap Efektivitas Organisasi HIMPAUDI dalam Peningkatan Mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian difokuskan pada Efektivitas Organisasi HIMPAUDI dalam Peningkatan Mutu PAUD Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022 di Kota Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik organisasi dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
- b. Efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik lingkungan dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
- c. Efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik pekerja dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
- d. Efektivitas organisasi HIMPAUDI pada kebijakan dan praktek manajemen dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
- e. Efektivitas organisasi HIMPAUDI pada strategi pembangunan PAUD dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik organisasi dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.

2. Bagaimanakah efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik lingkungan dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
3. Bagaimanakah efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik pekerja dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
4. Bagaimanakah efektivitas organisasi HIMPAUDI pada kebijakan dan praktek manajemen dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
5. Bagaimanakah efektivitas organisasi HIMPAUDI pada strategi pembangunan PAUD dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik organisasi dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik lingkungan dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui efektivitas organisasi HIMPAUDI pada karakteristik pekerja dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui efektivitas organisasi HIMPAUDI pada kebijakan dan praktek manajemen dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui efektivitas organisasi HIMPAUDI pada strategi pembangunan PAUD dalam meningkatkan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat mengetahui Efektivitas organisasi yang diterapkan HIMPAUDI dalam peningkatan mutu PAUD di Kota Bandar Lampung dan untuk menerapkan ilmu yang didapat selama

perkuliahan dan sebagai syarat utama untuk memperoleh gelar Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

2. Dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan pertimbangan bagi organisasi HIMPAUDI dan sumbangan bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh bagaimana efektifitas organisasi apa yang diterapkan dalam meningkatkan mutu Pendidikan Anak Usia Dini.
3. Sebagai bahan kajian dan kontribusi bagi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka pengembangan disiplin pengetahuan sebagai referensi thesis selanjutnya.





BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Efektivitas Organisasi

1. Pengertian Efektivitas

Secara bahasa efektivitas diambil dari kata “efek” yang memiliki arti akibat atau pengaruh. Secara umum efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasilnya semakin mendekati sasaran berarti semakin tinggi efektifitasnya. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektifitas yaitu kegiatan yang memberikan hasil yang memuaskan dengan memanfaatkan waktu dan cara sebaik-baiknya.¹⁶ Dengan demikian efektifitas pada dasarnya menunjuk kepada suatu ukuran perolehan yang memiliki kesesuaian antara hasil yang diharapkan sebagaimana terlebih dahulu ditetapkan.

Menurut Van Fleet efektif berarti melaksanakan sesuatu dengan benar dengan cara dan waktu yang tepat.¹⁷ Jadi pengertian efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Dari pengertian-pengertian efektifitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah dapat menghasilkan kreatifitas.

Penilaian prestasi atau efektifitas perseorang perlu didahulukan karena efektifitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas perseorangan. Atau dengan kata lain, bila tiap anggota organisasi secara terkoordinir melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik, maka efektifitas secara keseluruhan

¹⁶ J. S. Badudu, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Harapan, 1994), h. 271

¹⁷ Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), h. 13.

¹⁸ Nurrahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: Benteng Media, 2014), h. 5.

akan timbul. Sementara menurut Gibson kajian efektifitas organisasi harus dimulai dari yang paling mendasar terletak pada :

- 1) Efektifitas individu yaitu tingkat pencapaian hasil pada kerja individu organisasi.
- 2) Efektifitas kelompok yaitu tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh sekelompok anggota organisasi.
- 3) Efektifitas organisasi yaitu merupakan kontribusi hasil kerja dari tiap-tiap efektifitas kelompok, atau tim yang saling sinergis.¹⁹

Dalam upaya untuk mencapai agar hasil atau tujuan dari suatu organisasi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam rangka proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka diperlukan adanya suatu pengendalian dimana pengendalian berfungsi untuk memonitor efektifitas dari kegiatan perencanaan, dan pengorganisasian. Ada sepuluh karakteristik pengendalian yang efektif yaitu sebagai berikut²⁰:

- 1) Akurat; informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari pelaksanaan akan menyebabkan pengendalian salah mengambil keputusan untuk tindakan koreksi atau bahkan dapat menciptakan masalah yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.
- 2) Tepat waktu; informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Obyektif dan menyeluruh; informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- 4) Titik pengendalian strategik; terpusat pada titik-titik pengendalian strategik. Strategik pengendalian harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana deviasi-deviasi dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

¹⁹ Zaidan Nawawi, *Manajemen Pemerintahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 189-190.

²⁰ Irene Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*, (Jogjakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), h. 118- 119.

- 5) Realistik secara ekonomis; biaya pelaksanaan pengendalian harus realistis secara ekonomis. Artinya biaya-biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan kegiatan pengendalian harus lebih murah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh.
- 6) Realistik secara organisasional; pelaksanaan pengendalian harus cocok atau sinkron dengan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 7) Terkoordinir dengan aliran kerja organisasi; informasi pengendalian harus terkoordinasi dengan pelaksanaan kerja organisasi karena: (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengendalian harus sampai pada seluruh unit organisasi yang membutuhkannya.
- 8) Fleksibel; pengendalian harus mempunyai fleksibilitas untuk member tanggapan terhadap ancaman maupun kesempatan dari lingkungan.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional; pengendalian yang efektif harus menunjukkan, baik deteksi maupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harus diambil.
- 10) Diterima para anggota organisasi; pengendalian harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

Selain sepuluh karakteristik pengawasan yang efektif seperti dideskripsikan diatas, perlu diperhatikan bahwa standar yang ditetapkan harus diterima oleh para anggota organisasi sebagai bagian integral dan hasil dari pekerjaan mereka. Demikian pula bahwa sistem pengendalian harus konsisten dengan kultur organisasi yang bersangkutan. Karena apabila hal ini terjadi, sistem pengendalian tidak akan efektif sebagaimana diharapkan.²¹

2. Pengertian Organisasi

Kata “organisasi” secara etimologi berasal dari bahasa latin “*organum*” yang berarti alat, sedangkan menurut istilah berasal dari bahasa Inggris *organization* berarti organisasi, penyusunan,

²¹ Marnis, *Pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama, 2009), h. 358.

pengumpulan, penghimpunan”. Jadi organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar.²² Sama dengan pengertian lain *organization is an increase in competence through recruitment or training.*²³

Sedangkan secara terminologi Pengertian Organisasi adalah kemampuan untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan organisasi, sedangkan menurut Senge sebagai berikut:

“Organisasi adalah di mana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama”²⁴

Kemudian pengertian organisasi dideskripsikan oleh Richard L. Daft adalah sebagai "*(1) social entities that (2) are gal directed (3) are designed as deliberately structured and coordinated activity systems, and (4) are linked ti the external enviroentment.*"²⁵

Dalam definisi tersebut, ada empat hal esensial terkait dengan organisasi. Pertama, entitas social dalam pengertian bahwa setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Tantangan, peluang, dan juga frustrasi menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari

²² Fitriyani, "(Pdf) Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qur'an Dan Hadis," *el-Ghiroh*. XVII.2 (2019), https://www.researchgate.net/publication/342878876_KONSEP_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_ISLAM_DALAM_AL-QUR'AN_DAN_HADIS.

²³ Bettina Huber, "Experts in Organizations: The Power of Expertise," *International Conference of the Academy of Business & Administrative Sciences* (1999).

²⁴ er Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York, Currency Doubleday, 1990, hlm. 53

²⁵ Richard L. Draft, *Organizational Theory and Design*, Australia : *South Westrn Cengage Learning*, 2010 : Organisasi : Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil, KASWAN (Penerbit Yrama Widya, Jakarta : 2021) hlm. 2-3

masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Masalah-masalah itu yang berasal dari anggapan yang salah bahwa semua manusia itu sama sehingga mereka diperlakukan identik. Padahal, hal tersebut jauh dari kebenaran tiada ada manusia yang sama persis, dan setiap orang berbeda, baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan itu seharusnya dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya dan demikian juga masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijaksana.

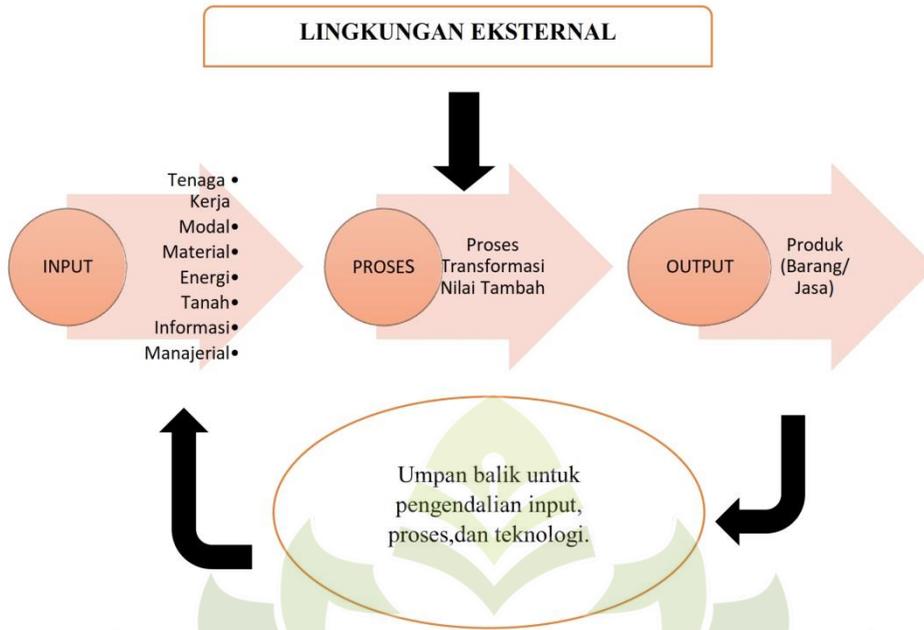
Kedua, organisasi berorientasi tujuan/sasaran. Sasaran (goal) merupakan apa yang diharapkan organisasi untuk dicapai di masa yang akan datang dalam jangka menengah atau jangka panjang. Sasaran merefleksikan bagaimana misi dioperasionalkan. Penetapan sasaran mempunyai catatan kesuksesan yang terbukti dalam meningkatkan kinerja dalam aneka *setting* dan budaya.

Ketiga, organisasi entitas social untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi harus melakukan dua hal yang mendasar: membagi pekerjaan di antara para anggotanya dan mengoordinasi apa yang telah dibaginya. Misalnya dalam organisasi memerlukan bagian-bagian penting meliputi: adanya ketua, sekretaris, bendahara, dan pembagian-pembagian lainnya koordinas yang diperlukan.

Keempat, organisasi terkait dengan lingkungan eksternal. Organisasi merupakan system terbuka yang memandang organisasi sebagai organisme kompleks yang hidup dalam lingkungan eksternal, seperti yang ditampilkan dalam gambar berikut ini.²⁶

²⁶ KASWAN, *Organisasi; Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil*, Bandung : Penerbit Yrama Widya, 2021, h. 2

Gambar 2.1
Lingkungan Pergerakan Organisasi



Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa organisasi meliputi :

- a. Orang-orang/sekumpulan orang.
- b. Kerjasama.
- c. Tujuan bersama.
- d. Lingkungan.

B. Faktor-faktor Mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Pada hakikatnya factor-faktor yang mendorong keberhasilan atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi dapat ditemukan dalam empat kelompok umum tergantung pada factor-faktor berikut ini.. Sebagaimana terlihat dalam Tabel 1. keempat kelompok umum ini adalah (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik lingkungan, (3) karakteristik pekerja dan (4) kebijakan dan praktek manajemen.²⁷

²⁷ Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*, Goodyear Publishing Company, Inc., Santa Monica, California, 2020 : Efektivitas Organisasi, Magdalena Jamin (Jakarta: Erlangga, 2020) Cet. Ke-2, h. 8-9

Tabel 2.1
 Faktor-faktor Efektivitas Organisasi

KARAKTERISTIK ORGANISASI	KARAKTERISTIK LINGKUNGAN	KARAKTERISTIK PEKERJA	KEBIJAKAN & PRAKTEK MANAJEMEN
Struktur Desentralisasi Spesialisasi Formalisasi Rentang kendali Besarnya organisasi Besarnya unit kerja Teknologi Operasi Bahan Pengetahuan	Ekstren Ke kompleksan Kestabilan Ketidak-tentuan Intern (iklim) Orientasi pada karya pekerja sinteris Orientasi pada imbalan hokum Keamanan versus resiko Keterbukaan versus pertahanan	Keterikatan pada organisasi Ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan(commitment) Prestasi kerja Motivasi, tujuan & kebetulan Kemampuan Kejelasan peran	Penyusunan tujuan strategis Pencairan dan pemanfaatan sumber daya Menciptakan lingkungan prestasi Proses-proses komunikasi Kepemimpinan & pengambilan keputusan Inovasi & adaptasi organisasi

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur organisasi merupakan hubungan yang relative tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. struktur adalah cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanisme yang digunakan dalam produksi, variasi dalam bahan yang digunakan dan variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.

Dengan demikian, pengertian struktur meliputi factor-faktor seperti luasnya desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi, dan keputusan mengenai cara bagaimana orang-orang akan dikelompokkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Ada enam factor struktur yang mempengaruhi beberapa segi efektifitas organisasi. Keenam factor ini adalah (1) tingkat desentralisasi; (2) spesialisasi fungsi; (3) formalisasi; (4) rentang kendali; (5) ukuran (besar) organisasi; dan (6) ukuran (besar) unit kerja. berikut penjelasan yang menghubungkan variabel-variabel struktur dengan efektifitas dan diperlihatkan dalam Tabel 1 diatas.

a. Desentralisasi

Desentralisasi adalah batas perluasan berbagai jenis kekuasaan dan wewenang dari atas ke bawah dalam hirarki organisasi. Dengan demikian pengertian desentralisasi berhubungan erat dengan konsep partisipasi dalam pengambilan keputusan. Makin luas desentralisasi sebuah organisasi, makin luaslah ruang-lingkup para pekerja bawahan dapat turut serta dalam dan memikul tanggung jawab atas keputusan-keputusan mengenai pekerjaan mereka dan kegiatan mendatang dari organisasinya.

Secara historis, biasanya seiring dengan pertumbuhan atau bertambah besarnya organisasi akan bertambah pula sentralisasi wewenang dan kekuasaan ada eselon-eselon atas manajemen.

Seperti yang terlihat pada table 1, bertambahnya desentralisasi dalam organisasi sering menghasilkan perbaikan pada beberapa segi dari efektifitas. Khususnya, desentralisasi ternyata ada hubungannya dengan meningkatnya efisiensi manajemen, komunikasi dan umpan balik yang terbuka, kepuasan kerja, dan keberterimaan kerja karyawan.

Namun, perlu diketahui bahwa hubungan erat antara desentralisasi dan peningkatan efektifitas ini tidak selalu dapat kita temui dalam organisasi.

Dapat disimpulkan, mengenai pengaruh atas efektifitas desentralisasi mungkin terletak pada adanya sifat intervensi dari variable-variabel penting lainnya, seperti perbedaan sifat pribadi atau situasi.

b. Spesialisasi

Konsep spesialisasi fungsi timbul dari gerakan manajemen ilmiah sekitar peralihan ke abad XX. Taylor dan rekan-rekannya menyatakan bahwa factor penentu pokok dari keberhasilan organisasi adalah kemampuan organisasi membagi-bagi fungsi kerjanya menjadi kegiatan-kegiatan yang sangat khusus.

Spesialisasi dapat diukur dengan berbagai cara, mencakup jumlah divisi dalam sebuah organisasi dan jumlah bagian-bagian khusus dalam setiap divisi.

c. Fomalisasi

Formalisasi biasanya menunjukkan batas penentuan atau pengaturan kegiatan kerja para pegawai melalui prosedur dan peraturan yang resmi. Semakin besar pengaruh peraturan, pengaturan, kewajiban kerja tertulis dan sebagainya yang mengatur tingkah laku pekerja, semakin besar tingkat formalisasinya.

Desain organisasi yang kurang formal dapat lebih produktif dalam lingkungan yang kurang stabil atau asing, tetapi diperlukan tingkat formalisasi yang lebih tinggi dalam lingkungan yang lebih stabil dan berorintasi pada pekerjaan.

d. Rentang Kendali

Rentang kendali merupakan jumlah pegawai atau bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh seorang manajer atau supervisor pada satu waktu. Rentang kendali menyatakan jumlah rata-rata bawahan dari tiap pengawas.

Seringkali istilah ini menyatakan, secara lebih khusus, jumlah rata-rata pekerja yang melapor ada pengawas tingkat satu.

e. Besar Ukuran Organisasi

Besar ukuran organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek dari keberhasilan organisasi. Factor-faktor seperti

pergantian pimpinan yang teratur, berkurangnya biaya tenaga kerja, dan pengendalian lingkungan semua ini dapat dianggap sebagai beberapa aspek yang mengatur pelaksanaan pekerjaan secara tertib dan efisien.

f. Besarnya Unit Kerja

Unit kerja adalah sekumpulan orang-orang yang bergabung dalam suatu kelompok, regu atau tim yang saling bekerjasama untuk menyelesaikan suatu tujuan. Dalam hal ini, besarnya ukuran suatu unit kerja berlainan pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku pekerja, dan pengaruhnya terhadap organisasi. Bagi para pekerja, bertambah besarnya unit kerja selalu dihubungkan dengan berkurangnya kepuasan kerja, tingkat kehadiran, merosotnya kebetahan, dan meningkatkan perselisihan perburuhan.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik kedua bagi keberhasilan organisasi adalah lingkungan tugas. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi. Pertama, lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi misalnya kondisi lingkungan. Kedua adalah lingkungan dalam, yaitu factor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan lingkungan budaya dan social tempat berlangsungnya kegiatan kearah tujuan.

a. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah segala sesuatu di luar organisasi yang bisa memengaruhi organisasi mencapai sasaran/tujuan. Perilaku pegawai dipengaruhi banyak kekuatan yang sedikit sekali , atau bahkan tidak dapat dikendalikan. Kekuatan-kekuatan tersebut antara lain pemerintah, kebijakan ekonomi, perubahan sikap di antara konsumen, perkembangan teknologi baru. Analisis lingkungan mneliti kekuatan itu untuk memprediksi lingkungan di mana program PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) diterapkan.

Factor-faktor lingkungan terdiri atas "makro", seperti tingkat inflansi, tingkat suku bunga, nilai tukar, atau "mikro", seperti pajak bisnis local, pembuatan jalan baru atau rel kereta.

Bagi organisasi, keterampilan itu terletak pada kemampuan menentukan factor-faktor mana yang berdampak pada program PSDM, pada saat ini atau di masa yang akan datang, dan pemahaman mengenal apa dan seberapa besar dampak tersebut. Hal ini membutuhkan kemampuan berpikir di luar kerangka acuan saat ini agar bisa mengidentifikasi pengaruh yang akan datang terhadap upaya-upaya PSDM.

Analisis PST atau analisis factor politik, ekonomi, sosial, dan teknologi akan menunjukkan banyak pengaruh lingkungan eksternal terhadap efektivitas program PSDM. Sebagian praktisi memperluas akronim ini menjadi PESTEL (Politik, Ekonomi, Sosial, Teknologi, Enviroment, dan Legal) yang memasukan pertimbangan *Enviroment* atau lingkungan, dan Legal atau hukum.²⁸

b. Lingkungan Internal

Dalam lingkungan internal organisasi itu sendiri bisa mempengaruhi perilaku anggota melalui struktur imbalan, kultur, dan desain pekerjaan.

a) Struktur imbalan

Sistem imbalan, kompensasi atau renumerasi merupakan hal yang krusial. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan medatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktifitas dan kualitas kehidupan kerja. Dalam kondisi yang lebih buruk lagi, ketidakpuasan itu mungkin menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan, mencari pekerjaan baru yang penghasilannya lebih, dan akibat-akibat buruk lain.

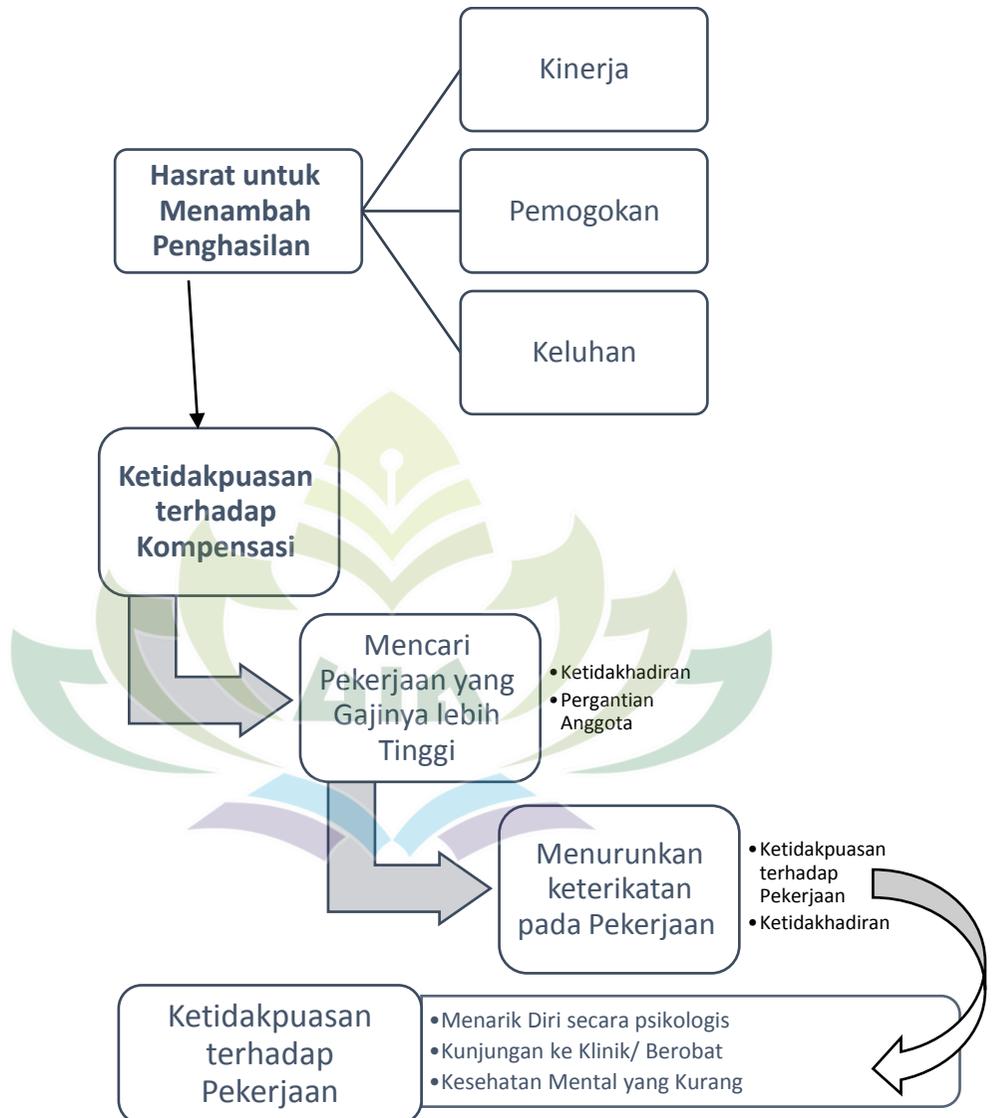
Kompensasi total terdiri atas tiga komponen proporsi masing-masing. Pertama dan merupakan unsur

²⁸ KASWAN, *Organisasi; Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil*, Bandung : Penerbit Yrama Widya, 2021, h. 115

yang paling besar adalah kompensasi dasar, yaitu kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upaj. Komponen yang kedua dari kompensasi total adalah insentif, yaitu program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif ini ada dalam beberapa bentuk, seperti bonus dan bagi untung . komponen terakhir dari kompensasi adalah tunjangan, yang kadang-kadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan meliputi aneka program, misalnya asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain. Sebagaimana terlihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 2.2
Model Akibat Ketidakpuasan terhadap Kompensasi



Kompensasi merupakan biaya yang paling penting di kebanyakan organisasi/perusahaan. Di perusahaan/ organisasi manufaktur biaya itu bisa mencapai 60 persen dari biaya total, bahkan di perusahaan/ organisasi jasa biaya itu bisa mendekati 80 persen.

Patton menunjukkan dalam kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria keefektifannya. Kompensasi seharusnya:

- a) Memadai. Tingkat minimal pemerintahan, serikat kerja, dan manajerial seharusnya dipenuhi.
- b) Adil. Tiap orang seharusnya diberi imbalan secara adil, sesuai dengan usahanya, kemampuan, dan pelatihannya.
- c) Seimbang. Gaji/upah, tunjangan, dan penghargaan lain seharusnya memberi paket imbalan menyeluruh yang layak.
- d) Efektif-Biaya. Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan organisasi membayar.
- e) Aman. Gaji/upah seharusnya cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan pokoknya.
- f) Menyediakan insentif. Imbalan seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
- g) Dapat diterima karyawan/anggota. Anggota seharusnya memahami system imbalan dan merasa bahwa system itu masuk akal bagi organisasi atau bagi dirinya.²⁹

2) Kultur Organisasi

Budaya yang kuat dan sehat serta bersinergi dengan strategi organisasi dan bagaimana strategi itu dilaksanakan memiliki manfaat yang signifikan, di antaranya para karyawan/anggota memperoleh manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi.

Budaya mendorong kinerja dalam organisasi. Budaya adalah segalanya. Sebagaimana yang dikatakan salah seorang CEO, "Dapatkan kebudayaan yang tepat, para pegawai anda akan melakukan apa yang diperlukan untuk melayani pelanggan dan akan

²⁹ John M. Ivancevich dan Robert Konospake, *Human Resource Management*, Boston: McGraw Hill, 2001, hlm 287-288.

membuat pemiliknya mendapat keuntungan besar."³⁰ Tempatkan orang rata-rata dalam budaya di atas rata-rata, maka orang akan mengubah perilakunya untuk beradaptasi dengan budaya baru. Ubahlah budaya yang ada dalam organisasi, maka orang akan berubah bersama dengan budaya tersebut. Dengan kata lain, perilaku pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut.

Budaya pelayanan yang kuat dimulai dari pemimpin dalam organisasi yang menunjukkan semangat untuk memberi pelayanan prima. Lenard Berry menunjukkan bahwa pemimpin organisasi pelayanan yang sukses cenderung memiliki nilai-nilai yang sama, seperti: integritas, kegembiraan, dan respek/penghargaan dan memasukan nilai-nilai ke dalam bagian organisasi. Kepemimpinan bukan terdiri atas pemberian sejumlah perintah, melainkan secara konsisten mengamalkan nilai-nilai tersebut. Pegawai/anggota lebih senang menjalankan budaya pelayanan ketika mereka melihat para manajemen/ pemimpin menghidupkan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, budaya pelayanan adalah apa yang dipersepsi pegawai bahwa manajemen /pemimpin benar-benar percaya, dan pegawai memperoleh pengertian terhadap apa yang penting dalam organisasi melalui pengalaman sehari-hari yang mereka alami dengan orang-orang dalam peran kunci di seluruh organisasi.³¹

3) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah spesifikasi isi, metode, dan hubungan berbagai pekerjaan untuk memenuhi tuntutan organisasi dan kepentingan pribadi pemegang

³⁰ Michael D. Basch, *Customer Culture: How FedEx and Other Great Companies Put the Customer First Every Day*, New Jersey: Prentice Hall PTR, 2002, hlm 97

³¹ Zeithaml, Valarie A., Mary Jo Bitner, dan Dwayne D. Gremler, *Services Marketing*, Boston: McGraw Hill, 2009, hlm 23

pekerjaan. Desain pekerjaan memiliki sejumlah tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk memenuhi tuntutan organisasi dari segi efisiensi operasional, produktivitas, dan kualitas pelayanan.
- b) Untuk memenuhi tuntutan organisasi dari segi fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses kerja horizontal, secara hierarkis dan terpisah-pisah.
- c) Untuk memenuhi kebutuhan dari segi minat, tantangan, dan prestasi.
- d) Untuk memastikan bahwa tanggung jawab tim ditetapkan sedemikian rupa sehingga meningkatkan kerja sama tim dan efektivitas tim.
- e) Untuk mengintegrasikan kebutuhan individual karyawan dengan kebutuhan organisasi.³²

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja yang berlainan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi sifat manusia ini sering menyebabkan perilaku orang berbeda-beda satu sama lain. Walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama. Perbedaan-perbedaan ini dapat mempengaruhi langsung terhadap dua proses organisasi yang penting, yang dapat berpengaruh nyata terhadap efektivitas. Yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi atau jangkauan identifikasi para pekerja dengan pemimpinnya, dan prestasi kerja individual. Tanpa rasa keterikatan dan prestasi, efektivitas adalah hal mustahil.

a. Keterikatan pada Organisasi

Pengertian keterikatan di bidang organisasi dapat dibagi dalam dua hal komponen utama. Pertama, keterikatan (*attachment*) formal pada suatu organisasi. Keterikatan ini berurusan dengan tugas menemukan cara mengurangi atau

³² Michael Armstrong, *Managing People (Mengelola Karyawan)*, Jakarta: Gramedia. 2003, hlm. 128

menekan tingkat perpindahan pekerja, kemangkiran, dan bentuk lain pengunduran diri sampai seminimal mungkin, dan meningkatkan pemanfaatan waktu dalam lingkungan kerja. Mengenai keterikatan ini tidak disebutkan bahwa individu sangat tertarik pada atau memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi, hanya bahwa karena sesuatu sebab individu mempertahankan keanggotaannya atau bisa disebut motivasi apa yang mendorong pekerja tetap bergabung dalam organisasi tersebut.

Kedua, adalah keikatan (*komitmen*) merupakan peristiwa di mana individu sangat tertarik pada (atau mempunyai keikatan terhadap) tujuan, nilai-nilai, dan sasaran pemimpinnya. Jadi keikatan merupakan loyalitas keanggotaan meliputi sikap menyenangkan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan.

b. Karya Prestasi dalam Organisasi

Secara sederhana, umumnya untuk mencapai keefektivitasan dalam organisasi diperlukan prestasi kerja individu yang baik. Prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga factor penting:

Pertama, kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi, sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang.

Kedua, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, adalah taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.

Ketiga, tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan

dipertahankan selama berjalannya waktu.³³ Dari beberapa definisi yang dikemukakan para pakar, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan mengenai motivasi yaitu sebagai berikut.

- 1) Motivasi adalah proses atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang digerakan oleh kebutuhan fisiologis atau psikologis.
- 2) Proses atau kekuatan itu dihasilkan untuk mencapai tujuan insentif dalam arti pada siklus akhir motivasi, tujuan, atau insentif merupakan sesuatu yang akan menghilangkan kebutuhan atau mengurangi dorongan.
- 3) Motivasi mengandung tiga unsur: energy, intensitas, dan persistensi. Energy merupakan ukuran intensitas, dorongan, dan semangat. Orang yang termotivasi adalah orang yang mencurahkan tenaganya dan bekerja keras. Akan tetapi, kualitas usahanya harus dipertimbangkan dan juga intensitasnya.
- 4) Motivasi juga memiliki dimensi persistensi dalam pengertian ulet, tekun, dan bertahan dalam usahanya mencapai sasaran, tujuan dan insentif.

Pada umumnya, pendekatan untuk menjelaskan motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2 berikut, yaitu: pendekatan berbasis kebutuhan, proses kognitif, dan proses non kognitif.

³³ Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*, Goodyear Publishing Company, Inc., Santa Monica, California, 2020 : Efektivitas Organisasi, Magdalena Jamin (Jakarta: Erlangga, 2020) Cet. Ke-2, h. 8-9

Tabel 2.2
Pendekatan terhadap Motivasi

NO	Pendekatan	Teori
1	<p>Berbasis Kebutuhan :</p> <p>Teori yang mendasari kebutuhan, seperti kebutuhan terhadap keselamatan atau kekuasaan, motivasi, drive.</p>	<p>-Teori Hirearki Kebutuhan Maslow -Teori ERG Alderfer -Teori Dua Faktor Herzberg -Teori kebutuhan Mc-Clelland</p>
2	<p>Proses Kognitif :</p> <p>Motivasi merupakan proses yang dikendalikan oleh pikiran, keyakinan, dan penilaian secara sadar.</p>	<p>-Teori <i>Expectancy</i> -Teori <i>Goal Setting</i> -Teori <i>Social Learning</i> -Teori <i>Equity</i></p>
3	<p>Nonkognitif :</p> <p>Motivasi dijelaskan sebagai interaksi antara perilaku dan peristiwa eksternal tanpa mempertimbang pikiran internal atau kebutuhan</p>	<p>-Teori <i>Reinforcement</i></p>

1) Pendekatan kebutuhan

a) Hirearki Kebutuhan (Maslow)

Kebutuhan data didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Seperti makan, minum, udara perumahan, dan lainnya. Di dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang , hiburan, program pension, dan lingkungan kerjayang nyaman.

- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi, kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, dan uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki, *social needs* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*teamwork*) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri gelar, dan sebagainya.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*) adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, prestasi, dan kemajuan. Di dalam latar organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi dan promosi dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya.

b) Teori Motivasi ERG Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R= *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), G= *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Jika makna tiga istilah tersebut didalami, akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model

yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

c) Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg

Teori yang dikembangkan dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu factor motivasional dan factor hygiene atau "pemeliharaan". Menurut teori ini, yang dimaksud factor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sementara yang dimaksud dengan hygiene atau pemeliharaan adalah factor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai factor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sementara factor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, dan kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

d) McClelland's Theory Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Needs for achievement*), yaitu kemampuan untuk mencapai

hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan, termasuk perjuangan karyawan menuju keberhasilan.

- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Needs for power*), yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.³⁴

2) Teori Motivasi Proses Kognitif

a) Teori Expectancy/Harapan (Victor H. Vroom)

Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

b) Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan terdapat empat macam mekanisme motivasional, yakni:

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

³⁴ Robert N Lusier, *Human Relation in Organization*, Boston:McGraw Hill Irwin, 2002, h. 194

c) Teori Belajar Sosial

Albert Bandura mengembangkan teori motivasi kognitif yang disebut teori belajar sosial. Bandura mengajukan bahwa harapan hasil dan *self efficacy* (efikasi diri) memengaruhi kinerja individu. Harapan hasil merupakan keyakinan seseorang bahwa melakukan perilaku tertentu akan membawa kepada hasil tertentu. *Self efficacy* dapat didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan menjalankan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis-jenis kinerja yang telah ditetapkan. Ini tidak berhubungan dengan keyakinan yang dimiliki seseorang, tetapi dengan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan dengan keterampilan apa saja yang dia miliki.

d) Teori Keadilan/Equity

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Teori Motivasi Nonkognitif: Teori Penguatan

Dalam kehidupan organisasional, disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah

perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan menghindari perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.³⁵

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Secara umum dalam pembahasan ini akan dijelaskan bahwa para manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan yang ditujukan kearah sasaran.

Dalam peninjauan ada beberapa pengaruh efektivitas yang teridentifikasi enam bidang umum, yang menyangkut manajemen dan dianggap dapat memperlancar pencapaian tujuan dan meningkatkan efektivitas. Bidang-bidang itu adalah: penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, adaptasi dan inovasi organisasi.

Factor-faktor tersebut besar peranannya dalam menentukan batas pemanfaatan sumber daya organisasi. Secara efisien demi kepentingan jangka panjang organisasi, disarankan agar perilaku dan prestasi manajemen dinilai dari sudut factor ini. Artinya, bila para manajer menetapkan tujuan yang nyata untuk departemennya, bertindak menjamin penyediaan dan pemanfaatam sumber daya semestinya, menciptakan lingkungan kerja yang serasi, dan seterusnya, kontribusi mereka bagi pencapaian tingkat operasi yang efektif adalah maksimal.

Dalam pengertian diatas, efektivitas organisasi tidak dipandang sebagai keadaan akhir. melainkan dipandang sebagai keadaan yang bersinambung, yang oleh organisasi diusahakan dapat dicapai dan dipertahankan. Oleh karena itu, dikatakan bahwa organisasi relatif efektif atau relatif tidak efektif, dan bukan sepenuhnya efektif atau sepenuhnya tidak efektif.

³⁵ KASWAN, *Organisasi; Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil*, Bandung : Penerbit Yrama Widya, 2021, h. 125-129

Jadi tugas manajemen adalah memanfaatkan sarana yang ada di bawah pengawasannya untuk memperbaiki tingkat relatif pencapaian tujuan dan efektivitas dalam perjalanan waktu.

a) Penyusunan tujuan strategi

Unsur pokok keberhasilan organisasi adalah kesanggupan manajemen untuk dengan jelas menetapkan sifat khusus dari tujuan dan sasaran yang akan dikejanya.

b) Pencarian dan pemanfaatan sumber daya

Usaha-usaha harus diarahkan untuk mendapatkan sumber daya yang perlu dan memanfaatkan efisiensi ke tujuan. Ada tiga hal yang saling berhubungan (1) integrasi dan koordinasi system; kepemimpinan dalam efektivitas organisasi adalah pembinaan dan koordinasi dari berbagai subsistem yang berbeda ini sehingga system-sistem ini bekerja bersama-sama demi lancarnya peranan tujuan .

(2) Peranan kebijakan manajemen; tanggungjawab pokok para manajer adalah menetapkan dan mengimplementasikan kebijakan dan praktek-praktek standar yang mengatur sebagian besar aktivitas resmi organisasi. Khususnya kebijakan organisasi yang resmi mempunyai beberapa fungsi berguna dalam organisasi. Pertama, kebijakan memberikan petunjuk. Kedua, kebijakan dapat meningkatkan antar koordinasi. Ketiga, kebijakna memungkinkan kesinambungan tindakan. Keempat, kebijakan seringkali memperkecil kemungkinan terulangnya kembali kesalahan melalui prosedur penetapan perbaikan.

(3) system pengendalian organisasi; Semua system disusun berdasarkan gagasan bahwa ada umpan balik dan lingkaran kendali di dalamnya, yang memungkinkan dimonitornya secara terus menerus kegiatan system itu.

c) Lingkungan kerja

Ada empat strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mengarah pada tujuan: (1) pemilihan dan penempatan kerja; (2) pendidikan dan pengembangan; (3) desain/rancangan tugas; dan (4) penilaian serta balas jasa atas prestasi. Dalam bersamaan, kegiatan ini dapat

memberikan sumbangan yang besar untuk perbaikan lingkungan kerja dimana efektivitas organisasi ditentukan.

d) Proses komunikasi

Dalam setiap usaha organisasi, komunikasi mempunyai peranan sentral, ini terutama berlaku dalam masalah efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan pekerja ke tujuan sasaran organisasi.

Cara memecahkan masalah komunikasi dapat dikelompokkan menurut arah berita yang dimaksud: ke bawah, ke atas, dan horizontal/ke samping.

Komunikasi ke bawah manajer dapat mengambil beberapa tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan komunikasi dengan para bawahan mereka. Secara umum, teknik-teknik ini meliputi penjelasan mengenai sifat kebutuhan organisasi pada pekerja.

Komunikasi ke atas, masalah terpenting dalam komunikasi ke atas adalah informasi yang melampaui daya tampung. Cara umum yang dipakai untuk mengurangi informasi yang melampaui daya tampung ialah penyaringan; hanya segi-segi berita yang penting saja yang disampaikan ke jenjang manajemen yang lebih tinggi.

Komunikasi horizontal, jika ingin memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien, diperlukan kerjasama yang selaras untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan usaha dari berbagai bagian dan kelompok kerja.

e) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atau kemauannya sendiri dan bukan mengerjakannya karena wajib atau karena takut akan akan konsekuensi dari ketidakpatuhan.

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai proses berdimensi ganda, yang terdiri dua jenis kegiatan. Jenis kegiatan satu diarahkan pada penyelesaian tugas. Kegiatan

ini dinamakan *instrumental* (berfungsi sebagai sarana) karena kegiatan ini ditujukan untuk menampung curahan usaha pekerja pada kegiatan yang berkaitan dengan tugas.

Disamping itu, yang kedua kepemimpinan dapat menjalankan berbagai tindakan *sosio emosional*. Artinya, seorang pemimpin perlu memperhatikan dipertahankannya stabilitas dalam kelompok kerja dan meningkatkan pemuasan kebutuhan pribadi para anggota kelompok.

Ciri umum pemimpin yang efektif adalah kemampuannya mengambil keputusan yang tepat, pada waktu, dan dapat diterima.

Tiga tingkat umum partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat dikenali: (1) keputusan *autokratis*, yang sepenuhnya diambil oleh atasan. (2) keputusan *konsultatif*, yang masih tetap dibuat oleh atasan sendiri, tetapi setelah berkonsultasi dengan bawahan mereka dan mengumpulkan informasi yang relevan; dan (3) keputusan *kelompok*, yang diambil oleh kelompok.

f) Adaptasi dan inovasi organisasi

Ciri utama organisasi yang efektif ialah kemampuan organisasi menyesuaikan diri pada lingkungan yang berubah secara berhasil.

Perubahan organisasi tidak boleh dilakukan secara asal-asalan yang hanya demi perubahan saja. sebaliknya manajemen bertanggungjawab mengimbangi kebutuhan adaptasi dan inovasi dengan kebutuhan yang sama pentingnya akan stabilitas dan kesinambungan operasi.

C. Pengukuran Efektivitas Organisasi

Dalam konsep pengukuran efektivitas organisasi pada pembahasan ini penulis memakai konsep kerangka kerja berdimensi satu, yang dimana dalam penelitian ini memusatkan perhatian kepada satu kriteria evaluasi yakni melihat produktifitas dan kesinambungan efektivitas dalam organisasi. Pengukuran efektivitas ini dinamakan Univariasi.

Ada Sembilan belas point penting dalam menentukan ukuran univariasi untuk efektivitas organisasi.³⁶ Lihat tabel 2 berikut.

Tabel 2.3
Daftar Ukuran Univariasi untuk Efektivitas Organisasi

NO	Indikator Ukuran	Penjelasan
1	Efektivitas keseluruhan	Sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian yang umum mengenai efektivitas organisasi.
2	Kualitas	Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi. Ini mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
3	Produktivitas	Kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan: tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi. Ini bukan ukuran dari efisiensi, tidak ada perhitungan nisbah biaya dan keluaran.
4	Kesiagaan	Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan, bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus dengan baik jika diminta.
5	Efisiensi	Nisbah yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek prestasi unit terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut. Contoh: beberapa rupiah yang dikeluarkan untuk tiap unit produksi, jumlah waktu turun-mesin,

³⁶ J.P. Campbell. "Research into the Nature of Organizational Effectiveness": *An Endangered Species*. (Unpublished Script, University of Minnesota) : Efektivitas Organisasi, Magdalena Jamin (Jakarta: Erlangga, 2020) Cet. Ke-2, h. 48

		tingkat penyelesaian rencana, standar karya, atau lain-lain patokan dipenuhi. Kadang-kadang, cukup hanya menggunakan total jumlah biaya (uang, bahan-bahan dan sebagainya) yang telah dikeluarkan oleh satu unit selama beberapa periode.
6	Laba dan Penghasilan	Penghasilan atas penanaman modal yang dipakai untuk menjalankan organisasi dilihat dari sudut pandangan si pemilik. Jumlah dari sumber-daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi, kadang-kadang dinyatakan dalam prosentase.
7	Pertumbuhan	Penambahan dalam hal-hal seperti tenaga kerja, fasilitas, harga, penjualan, laba, bagian pasar, dan penentuan-penemuan baru: Suatu perbandingan antara keadaan organisasi sekarang dengan keadaan masa lalunya.
8	Pemanfaatan Lingkungan	Batas keberhasilan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya, memperoleh sumber-daya yang langka dan berharga yang diperlukannya untuk operasi yang efektif. Hal ini di pandang dari rencana jangka panjang yang optimum dan bukan dalam rencana jangka pendek yang maksimal. Sebagai contoh, tingkat keberhasilannya memperoleh suplai sumber daya manusia dan keuangan secara mantap.
9	Stabilitas	Pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumber-daya sepanjang waktu, khususnya dalam periode-periode sulit.
10	Perputaran atau keluaran masuk pekerja	Frekuensi atau jumlah pekerja dan keluar atas permintaannya sendiri.
11	Kemangkiran	Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerja.
12	Kecelakaan	Frekuensi-frekuensi dalam pekerjaan yang berakibat kerugian waktu untuk turun-mesin atau waktu penyembuhan/perbaikan.

13	Semangat Kerja	Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan, dan perasan memiliki Kelompok bersemangat, sedang perorangan bermotivasi (dan puas). Implikasinya adalah bagian dari gejala kelompok.
14	Motivasi	Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan. Tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
15	Kepuasan	Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwamereka mendapat imbalan yang setimpal. Dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.
16	Penerimaan tujuan Organisasi	Diterimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setia pribadi dan oleh unit-unit dalam organisasi. Kepercayaan mereka bahwa tujuan organisasi tersebut adalah benar dan layak.
17	Kepaduan Konflik-Konflik-Kompak	Dimensi berkutub dua. Yang dimaksud kutub kepaduan adalah fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, bekerja sama dengan baik, berkomunikasi sepenuhnya dan secara terbuka, dan mengkoordinasikan usaha kerja mereka. Pada kutub yang lain terdapa organisasi penuh pertengkaran baik dalam bentuk kata-kata maupun secara fisik, koordinasi yang buruk, dan komunikasi yang tidak efektif.
18	Keluwesannya adaptasi	Kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasinya jika lingkungannya berubah, untuk

		mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan.
19	Penilaian oleh pihak luar	Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungannya, yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan, dan dukungan yang dierikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti pemasok pelanggan, pemegang saham, para petugas dan masyarakat umum atau stakeholder.

Pengukuran efektivitas organisasi pada bagan diatas merupakan usaha mengukur dan mengenali kesinambungan antara beberapa factor efektivitas organisasi yang dapat mempengaruhi aspek-aspek di dalam lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

D. Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini

1. Hakikat Anak Usia Dini

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya. Anak usia dini berada pada rentang usia 0-8 tahun.³⁷ Pada masa ini proses pertumbuhan dan perkembangan dalam berbagai aspek sedang mengalami mass yang cepat dan rentang perkembangan hidup manusia. Proses pembelajaran sebagai bentuk perlakuan yang diberikan pada anak harus memperhatikan karakteristik yang dimiliki setiap tahapan perkembangan anak.

Berdasarkan undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berkaitan dengan Pendidikan Anak Usia Dini tertulis pada pasal 28 ayat 1 yang berbunyi “Pendidikan Anak Usia Dini diselenggarakan bagi anak sejak lahir sampai dengan enam tahun dan bukan merupakan prasyarat untuk mengikuti pendidikan dasar”. Selanjutnya pada Bab 1 pasal 1 ayat 1 ditegaskan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu

³⁷ <http://www.naeyc.org> NAEYC Early Childhood Program Standar, 2004, hlm. 2-3 (diakses 12 januari 2023 jam 11:24)

upaya pembinaan yang ditunjukkan 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.³⁸ Pendidikan Anak Usia Dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosio emosional (sikap dan perilaku serta beragama), bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini. Contohnya, ketika penyelenggaraan pendidikan seperti kelompok bermain (KB), taman kanak-kanak (TK) atau lembaga PAUD yang berbasis pada kebutuhan anak.

Pendidikan bagi anak usia dini adalah pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh dan pemberian kegiatan pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan anak. Pendidikan bagi anak usia dini merupakan sebuah pendidikan yang dilakukan pada anak yang baru lahir sampai dengan delapan tahun. Pendidikan pada tahap ini memfokuskan pada *physical, intelligence/ cognitive, emotional, & social education*.³⁹

Sesuai dengan keunikan dan pertumbuhan anak usia dini maka penyelenggaraan pendidikan bagi anak usia dini disesuaikan dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini. Upaya PAUD bukan hanya dari sisi pendidikan saja, tetapi termaksud upaya pemberian gizi, kesehatan, perawatan, pengasuhan dan perlindungan pada anak sehingga dalam pelaksanaan PAUD dilakukan secara terpadu dan komprehensif.

Pendidikan pada anak usia dini pada dasarnya meliputi seluruh upaya dan tindakan yang dilakukan oleh pendidik dan orang tua

³⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Acuan Menu Pembelajaran pada Kelompok Bermain*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2004, h. 24

³⁹ http://en.wikipedia.org/wiki/early_childhood_education (diakses 12 Januari 2023 jam 10:30)

dalam proses perawatan pengasuhan dan pendidikan pada anak dengan menciptakan aura dan lingkungan dimana anak dapat mengeksplorasi pengalaman yang memberikan kesempatan kepadanya untuk mengetahui dan memahami pengalaman belajar yang diperoleh dari lingkungan, melalui cara mengamati, meniru dan bereksperimen yang berlangsung secara berulang-ulang dan melibatkan seluruh potensi dan kecerdasan anak. Oleh karena anak merupakan pribadi yang unik dan melewati berbagai tahap perkembangan kepribadian, maka lingkungan yang upayakan oleh pendidik dan orangtua yang dapat memberikan kesempatan pada anak untuk mengeksplorasi berbagai pengalaman dengan berbagai suasana, hendaklah memperhatikan keunikan anak-anak dan disesuaikan dengan tahap perkembangan kepribadian anak. Contoh : jika anak dibiasakan untuk berdoa sebelum melakukan kegiatan baik dirumah maupun lingkungan sekolah dengan cara yang paling mudah dimengerti anak, sedikit demi sedikit anak pasti akan terbiasa untuk berdoa walaupun tidak didampingi oleh orang tua ataupun guru mereka.

Usia dini lahir sampai enam tahun merupakan usia yang sangat menentukan dalam pembentukan karakter dan kepribadian seorang anak. Usia itu sebagai usia penting bagi pengembangan inteligensi permanen dirinya, mereka juga mampu menyerap informasi yang sangat tinggi. Informasi tentang potensi yang dimiliki anak usia itu, sudah banyak terdapat pada media massa dan media elektronik lainnya. Berkaitan dengan PAUD, terdapat beberapa masa yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi bagaimana seharusnya seorang pendidik menghadapi anak usia dini, antara lain masa peka, masa egosentris, masa meniru, masa berkelompok, masa bereksplorasi dan masa pembangkangan.

Untuk itu sebaiknya orang tua dan orang dewasa lainnya perlu: (1) memberi kesempatan dan menunjukkan permainan serta alat permainan tertentu yang dapat memicu munculnya masa peka/menumbuhkembangkan potensi yang sudah memasuki masa peka; (2) memahami bahwa anak masih berada pada masa egosentris yang ditandai dengan seolah-olah dialah yang paling benar, keinginannya harus selalu dituruti dan sikap mau menang

sendiri, dan sikap orang tua dalam menghadapi masa egosentris pada anak usia dini dengan memberi pengertian secara bertahap pada anak agar dapat menjadi makhluk sosial yang baik; (3) pada masa ini, proses peniruan anak terhadap segala sesuatu yang ada disekitarnya tampak semakin meningkat. Peniruan ini tidak saja pada perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang disekitarnya tetapi juga terhadap tokoh-tokoh khayal yang sering ditampilkan di televisi. Pada saat ini orang tua atau guru haruslah dapat menjadi tokoh panutan bagi anak dalam berperilaku; (4) masa berkelompok untuk itu biarkan anak bermain di luar rumah bersama-sama temannya, jangan terlalu membatasi anak dalam pergaulan sehingga anak kelak akan dapat bersosialisasi dan beradaptasi sesuai dengan perilaku dengan lingkungan sosialnya; (5) memahami pentingnya eksplorasi bagi anak. Biarkan anak memanfaatkan benda-benda yang ada disekitarnya dan biarkan anak melakukan trial and error, karena memang anak adalah penjelajah yang ulung; dan juga (6) disarankan agar tidak boleh selalu memarahi anak saat ia membangkang karena bagaimanapun juga ini merupakan suatu masa yang akan dilalui oleh setiap anak. Selain itu, bila terjadi pembangkangan sebaiknya diberi waktu pendinginan (cooling down), misalnya berupa penghentian aktivitas anak dan membiarkan anak sendiri berada di dalam kamarnya atau di sebuah sudut. Beberapa waktu kemudian barulah anak diberikan nasihat tentang mengapa anak harus melakukan itu semua. Pada kenyataannya, masih terdapat sebagian besar orang tua dan guru belum memahami memahami akan potensi luar biasa yang dimiliki anak usia dini. Keterbatasan pengetahuan dan informasi yang dimiliki orang tua dan guru menyebabkan potensi yang dimiliki anak tidak berkembang optimal.⁴⁰

2. Landasan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini

Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini haruslah didasarkan pada berbagai landasan, yaitu landasan yuridis, landasan filosofis dan landasan religius serta landasan keilmuan secara teoritis maupun empiris, dengan penjelasan sebagai berikut.

⁴⁰ <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/0205/11/1104.htm> (diakses 12 Januari 2023 jam 10:33)

a. Landasan Yuridis

Pendidikan Anak Usia Dini merupakan bagian dari pencapaian tujuan pendidikan nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Pasal 28B Ayat 2 dinyatakan bahwa setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, sedangkan pada Pasal 28 C Ayat 2 dinyatakan bahwa setiap anak berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Selanjutnya berdasarkan UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1. Pasal 1. Butir 14 dinyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini 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. Sedangkan pada pasal 28 tentang Pendidikan Anak Usia Dini dinyatakan bahwa (1) Pendidikan Anak Usia Dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal, (3) Pendidikan Anak Usia Dini jalur pendidikan formal: TK, RA, atau bentuk lain yang sederajat, (4) Pendidikan Anak Usia Dini jalur pendidikan nonformal: KB. TPA. atau bentuk lain yang sederajat, (5) Pendidikan usia dini jalur pendidikan informal: pendidikan keluarga atau

pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan, dan (6) Ketentuan mengenai Pendidikan Anak Usia Dini sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Selanjutnya berdasarkan UU RI Nomor. 23 Tahun 2002 Pasal 9 Ayat 1 tentang Perlindungan Anak dinyatakan bahwa setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pendidikan dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya.⁴¹

b. Landasan Filosofis dan Religi

Pendidikan anak usia dini pada dasarnya harus berdasarkan pada nilai-nilai filosofis dan religi yang dipegang oleh lingkungan yang berada disekitar anak dan agama yang dianutnya. Di dalam Islam dikatakan bahwa "seorang anak terlahir dalam keadaan fitrah/islam/lurus, orang tua mereka yang membuat anaknya menjadi yahudi, nasrani, dan majusi⁴²", maka bagaimana kita bisa menjaga serta meningkatkan potensi kebaikan tersebut, hal itu tentu harus dilakukan dari sejak usia dini.

Pendidikan agama menekankan pada pemahaman tentang agama serta bagaimana agama diamalkan dan diaplikasikan dalam tindakan serta perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penanaman nilai-nilai agama tersebut disesuaikan dengan tahapan perkembangan anak serta keunikan yang dimiliki oleh setiap anak. Islam mengajarkan nilai-nilai keislaman dengan cara pembiasaan ibadah contohnya sholat lima waktu, puasa, dan lain-lain. Oleh karena itu, metode pembiasaan tersebut sangat dianjurkan dan dirasa efektif dalam mengajarkan agama untuk anak usia dini.

Dasar-dasar pendidikan sosial yang diletakkan Islam di dalam mendidik anak adalah membiasakan mereka bertingkah laku sesuai dengan etika sosial yang benar dan membentuk

⁴¹ Departemen Sosial. *Undang-Undang RI No. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak*. Jakarta: Direktorat Bina Pelayanan Sosial Anak, 2002, h. 9

⁴² Abdul Jamal Rahman, *Tahapan Mendidik Anak: Teladan Rasulullah SAW*. Bandung: IBS, 2005, hlm 23.

akhlak kepribadiannya sejak dini. Jika interaksi sosial dan pelaksanaan etika berpijak pada landasan iman dan taqwa, maka pendidikan sosial akan mencapai tujuannya yang paling tinggi yaitu manusia dengan perangai, akhlak dan interaksi yang sangat baik sebagai insan yang shaleh, cerdas, bijak dan dinamis⁴³. Pendidikan Anak Usia Dini juga harus disesuaikan dengan nilai-nilai yang dianut oleh lingkungan disekitarnya yang meliputi faktor budaya, keindahan, kesenian dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang dapat dipertanggungjawabkan.

Masa pendidikan anak usia dini merupakan peletak dasar atau pondasi awal bagi pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya. Dibutuhkan situasi dan kondisi yang kondusif pada saat memberikan stimulasi dan upaya-upaya pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan anak yang berbeda satu dengan yang lainnya (individual differences).

Secara ontologis, anak sebagai makhluk individu yang mempunyai aspek biologis (adanya perkembangan fisik yang berubah dari waktu ke waktu yang membutuhkan makanan, gizi, dan lain-lain). psikologis (adanya perasaan-perasaan tertentu yang terbentuk karena situasi, seperti: senang, sedih, marah, kecewa, dihargai, dan sebagainya), sosiologis (anak membutuhkan teman untuk bermain), antropologis (anak hidup dalam suatu budaya dari mana dia berasal).

Secara epistemologis, pembelajaran pada anak usia dini haruslah menggunakan konsep belajar sambil bermain (learning by playing), belajar sambil berbuat (learning by doing), dan belajar melalui stimulasi (learning by stimulating).

Secara aksiologis, isi kurikulum haruslah benar dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka optimalisasi seluruh potensi anak (etis) dan berhubungan dengan nilai seni, keindahan dan keselarasan yang mengarah pada kebahagiaan dalam kehidupan anak sesuai dengan akar budaya di mana mereka hidup (estetika) serta nilai-nilai agama yang dianutnya.

⁴³ Ulwan Abdullah Nashih, *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Imani, 2002, hlm . 435-436

c. Landasan Keilmuan dan Empiris

Pendidikan Anak Usia Dini pada dasarnya harus meliputi aspek keilmuan yang menunjang kehidupan anak dan terkait dengan perkembangan anak. Konsep keilmuan PAUD bersifat isomorfis artinya kerangka keilmuan PAUD dibangun dari interdisiplin ilmu yang merupakan gabungan dari beberapa disiplin ilmu, di antaranya: psikologi, fisiologi, sosiologi, ilmu pendidikan anak, antropologi, humaniora, kesehatan, dan gizi serta neurosains (ilmu tentang perkembangan otak manusia). Dalam mengembangkan potensi belajar anak, maka harus diperhatikan aspek-aspek pengembangan yang akan dikembangkan sesuai dengan disiplin ilmu yang saling berhubungan dan terintegrasi sehingga diharapkan anak dapat menguasai beberapa kemampuan dengan baik.

Selanjutnya berdasarkan aspek pedagogis, masa usia dini merupakan masa peletak dasar atau pondasi awal bagi pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya. Artinya masa kanak-kanak yang bahagia merupakan dasar bagi keberhasilan dimasa datang dan sebaliknya. Untuk itu, agar pertumbuhan dan perkembangan tercapai secara optimal, maka dibutuhkan situasi dan kondisi yang kondusif pada saat memberikan stimulasi dan upaya-upaya pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan anak yang berbeda satu dengan lainnya (individual differences).

Dari segi empiris, banyak sekali penelitian yang menyimpulkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini sangat penting, antara lain yang menjelaskan bahwa pada waktu manusia lahir, kelengkapan organisasi otak memuat 100 200 milyar sel otak.⁴⁴ yang siap dikembangkan serta diaktualisasikan mencapai tingkat perkembangan potensi tertinggi, tetapi hasil riset membuktikan bahwa hanya 5% dari potensi otak itu yang terpakai. Hal itu disebabkan kurangnya stimulasi yang mengoptimalkan fungsi otak.

⁴⁴ Conny Semiawan, Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini: Pendidikan Pra Sekolah dan Dasa. Jakarta: Prenhalindo, 2002, hlm 28

Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010, diperkirakan jumlah anak usia dini yaitu 0-6 tahun di Indonesia adalah 26,17 juta jiwa, baru sekitar 7,16 juta saja yang mendapat pendidikan sejak usia dini sisanya 19,01 juta jiwa belum tersentuh PAUD. Ini dikarenakan rendahnya kualitas SDM, terpuruknya kualitas pendidikan di segala bidang dan tingkatan, dipengaruhi input dari siswanya, Posyandu dan BKB dijadikan sebagai wadah stimulasi pada anak usia dini. Setiap anak tentu sudah terbekali oleh suatu pola asuh dan konsep-konsep hidup tertentu. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan potensi anak, haruslah diperhatikan hal-hal apa saja yang sudah menjadi dasar pengetahuan anak yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

3. Hakikat Pendidik Anak Usia Dini

a. Istilah Pendidik pada PAUD

Istilah pendidik pada hakikatnya terkait erat dengan istilah guru secara umum. Guru diidentifikasi sebagai: (1) Orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani; (2) Orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing anak; (3) Orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas dan (4) Suatu jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus.

Berhubungan dengan istilah pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini, maka terdapat berbagai sebutan yang berbeda tetapi memiliki makna sama. Istilah tersebut antara lain: sebutan guru bagi mereka yang mengajar di TK dan SD, istilah pamong belajar bagi mereka yang mengajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang menyelenggarakan pendidikan Kelompok Bermain. Istilah lain yang sering terdengar adalah tutor, fasilitator, bunda, ustad-ustadzah, kader di BKB dan Posyandu atau bahkan ada yang memanggil dengan sapaan yang cukup akrab seperti tante atau kakak pengasuh. Kesemua istilah tersebut mengacu pada pengertian satu, yaitu sebagai pendidik anak usia dini.

b. Kedudukan Pendidik PAUD Menurut Perundang-undangan

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 6 dituliskan bahwa pendidik adalah tenaga yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Selanjutnya dalam ketentuan umum dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴⁵

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi⁴⁶. Pendidik profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi⁴⁷. Adapun prinsip profesionalitas adalah:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen mutu, imtak, dan akhlak.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas

⁴⁵ Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 dan Peraturan Pelaksanaannya. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003.

⁴⁶ Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 dan Peraturan Pelaksanaannya. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003.

⁴⁷ Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal Butir 14 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Oktober, 2004.

- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memiliki organisasi profesi
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memperoleh penghasilan yang ditentukan atas prestasi kerja
- 10) Memiliki kode etik profesi (UU No. 14, Pasal 7 Ayat 1)

c. Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini

Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia memiliki peran yang penting dalam memacu peningkatan angka partisipasi anak usia dini yang mengikuti layanan Pendidikan Anak Usia Dini. Lembaga PAUD ini tersebar diberbagai lingkungan pendidikan, mulai dari pendidikan informal, formal maupun nonformal. Partisipasi masyarakat dalam mendukung program pengembangan anak usia dini sekarang ini semakin baik, karena dasarnya sudah banyak LPAUD yang berdiri atas dasar kebutuhan masyarakat. Pengetahuan tentang kelembagaan PAUD akan menjadi sinergi yang baik antar lembaga, sehingga misi untuk mengembangkan PAUD yang unggul di Indonesia dapat terwujud.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu lembaga yang memberikan layanan pengasuhan, pendidikan dan pengembangan bagi anak lahir sampai enam tahun dan atau enam sampai delapan tahun, baik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dan nonpemerintah.

Kegiatan pendidikan seharusnya disusun dalam suatu rencana kegiatan pendidikan diarahkan pada tiga peran Pendidikan Anak Usia Dini, yaitu:

(1) Pendidikan sebagai proses belajar dalam diri anak

Anak harus diberikan kesempatan untuk belajar secara optimal, kapan saja dan di mana saja. Implementasinya dengan memberikan kesempatan kepada anak untuk

mendengar, melihat mengamati, dan menyentuh benda-benda di sekitarnya. Sosialisasi

(2) Pendidikan sebagai proses sosialisasi

Pendidikan bukan hanya untuk mencerdaskan dan membuat anak terampil, tapi juga membuat anak menjadi manusia yang bertanggung jawab, bermoral, dan beretika. Pendidikan yang mempersiapkan anak untuk mampu hidup sesuai dengan tuntutan jaman masa depan.

(3) Pendidikan sebagai proses pembentukan kerja sama peran

Dengan demikian anak dapat mengetahui bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling melengkapi. Manusia membutuhkan orang lain karena secara individual memiliki kekurangan dan di sisi lain memiliki kelebihan yang memiliki nilai tambah bagi orang lain.

Keberadaan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini diatur oleh Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Disebutkan bahwa setiap penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini memiliki ciri khusus sesuai dengan jalur pendidikan dimana lembaga tersebut berada. Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 pada Bab VI Pasal 28 menyatakan bahwa:

- (1) Pendidikan Anak Usia Dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar
- (2) Pendidikan Anak Usia Dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal.
- (3) PAUD pada jalur pendidikan formal berbentuk TK, RA, atau bentuk lain yang sederajat.
- (4) PAUD pada jalur pendidikan nonformal berbentuk KB, TPA, atau bentuk lain yang sederajat.
- (5) PAUD pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh pendidikan.
- (6) Ketentuan mengenai PAUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), (3), dan (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya paparan lebih mendalam tentang kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini khususnya di Indonesia akan dipaparkan pada bagian berikutnya.

a. Sejarah dan Perkembangan PAUD

Merujuk pada dokumen Kerangka Besar Pembangunan PAUD Indonesia Periode 2011-2045⁴⁸ tentang sejarah PAUD di Indonesia akan dijelaskan secara singkat dalam uraian berikut ini. Kehadiran PAUD di Indonesia sesungguhnya dimulai sejak sebelum kemerdekaan. Pada masa tersebut setidaknya dapat ditelusuri melalui dua periode, yaitu pada masa pergerakan nasional pada penjajahan Belanda (1908-1941) dan masa penjajahan Jepang (1942-1945). Keberadaan PAUD di Indonesia tidak terlepas dari berdirinya Kindergarten yang juga dikenal dengan nama Frobel School di seluruh dunia. Di Indonesia, pemerintah Hindia Belanda yang membawa konsep ini dan mendirikan Frobel School yang pada mulanya diperuntukan bagi anak-anak mereka.

Selanjutnya seiring dengan kebangkitan nasional yang diawali dengan berdirinya pergerakan pemuda Budi Utomo, kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi kaum bumi putera semakin dirasakan. Frobel School yang tadinya hanya untuk anak-anak keturunan Belanda, Eropa dan Bangsawan, mulai dikenal oleh cendekiawan muda pribumi.

Pada tahun 1919 Persatuan Wanita Aisyiyah mendirikan Bustanul Athfal yang pertama di Yogyakarta. Kurikulum dan materi pendidikannya menanamkan sikap nasionalisme dan nilai-nilai ajaran agama. Bustanul Athfal ini ditujukan untuk merespon popularitas lembaga PAUD yang berorientasi Eropa (KBPPI, 2011:14). Kemudian, pada tahun 1922, Ki Hajar Dewantoro sepulang dari pengasingan di Belanda selama dua tahun (1913-1915) mendirikan Taman Lare atau Taman Kanak-kanak atau Kindertuin yang akhirnya berkembang menjadi Taman Indria.

⁴⁸ KBPPI, Depdiknas, Dirjen PNFI 2011: 13-16: Yuliani Nurani, *Perspektif Baru: Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Edisi Revisi, Jakarta: CV. Campustaka, 2019. H.15-21

Selanjutnya pada masa penjajahan Jepang, lembaga pendidikan sejenis PAUD terus berlanjut tetapi keberadaannya semakin berkurang. Pemerintah Jepang tidak mengawasi secara formal penyelenggaraan pendidikan setingkat PAUD, namun hanya melengkapi kegiatan kelasnya dengan nyanyian-nyanyian Jepang. Periode berikutnya adalah periode setelah kemerdekaan yang dibagi menjadi beberapa periode tahun 1945-1965, 1965-1998, 1998-2003, 2003-2009 dan 2010-sekarang.

Periode 1945-1965 ditandai dengan berdirinya Sekolah Pendidikan Guru TK Nasional di Jakarta yang digagas oleh Yayasan Pendidikan Lanjutan Wanita. Pada masa ini pemerintah dan swasta mulai membangun banyak TK. Pada tahun 1950, melalui Undang-Undang No. 4 Tahun 1950 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan Pengajaran di sekolah, keberadaan TK resmi diakui sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Pada tahun 1960-an, mulai didirikan TK yang berstatus negeri.

Periode 1965-1998 ditandai dengan diperkenalkannya silabus kurikulum baru tahun 1968 yang menggantikan kurikulum versi 1964, yang dikenal dengan kurikulum gaya baru. Selanjutnya dengan berlakunya UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang diikuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Prasekolah, semakin mempertegas eksistensi dan kedudukan pendidikan Prasekolah di Indonesia.

Periode 1998-2003 ditandai dengan adanya otonomi pendidikan, yang berpengaruh terhadap tata kelola penanganan PAUD di pusat maupun di daerah-daerah. Pada periode ini pemerintah mulai mendukung berkembangnya PAUD di jalur pendidikan non formal dalam bentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) dan Satuan PAUD sejenis lainnya dalam bentuk pengintegrasian layanan dengan Posyandu.

Periode 2003-2009 ditandai dengan keluarnya Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

yang menjawab atas tuntutan reformasi dalam semua aspek kehidupan. Melalui UU ini untuk pertama kalinya PAUD diatur secara khusus, yaitu pada pasal 1 butir 14 tentang pengertian PAUD pasal 28 yang mengatur secara khusus tentang PAUD; dan pasal-pasal terkait lainnya. Pada tahun 2004-2009 program PAUD menjadi salah satu dari 10 prioritas program Depdiknas sehingga PAUD menjadi salah satu program pokok dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Dipenghujung tahun 2009, diterbitkan Permendiknas No. 58 Tahun 2009 tentang Standar PAUD (formal dan nonformal).

Periode 2010-sekarang, ditandai dengan kebijakan penggabungan pembinaan PAUD formal dan PAUD nonformal dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal (PAUDNI) melalui Peraturan Presiden No. 24 tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kementerian Negara RI sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden No. 67 Tahun 2010.

Pada perjalanan sejarah pembinaan PAUD di Indonesia, akhirnya terjadi kristalisasi bentuk-bentuk satuan PAUD dengan berbagai karakteristiknya yang meliputi TK (termasuk TK Islam-Bustanul Athfal), Raudhatul Athfal, KB, TPA, Satuan PAUD sejenis lainnya, serta PAUD berbasis keluarga dan/ atau lingkungan.

1) Arah Kebijakan PAUD

Berdasarkan dokumen tertulis tentang Kerangka Besar Pembangunan PAUD di Indonesia Periode 2011 2025, maka visi, misi dan tujuan PAUD di Indonesia, sebagai berikut:

a) Visi

Mewujudkan anak usia dini yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, jujur, bertanggungjawab, kreatif, percaya diri dan cinta tanah air menuju terbentuknya insan Indonesia cerdas komprehensif menyongsong 100 tahun Indonesia merdeka.

b) Misi

Misi utama pembangunan PAUD Indonesia mengacu pada misi Kementerian Pendidikan Nasional, yaitu 5 K: (a) Meningkatkan KETERSEDIAAN layanan PAUD; (b) Memperluas KETERJANGKAUAN layanan PAUD; (c) Meningkatkan KUALITAS/MUTU dan relevansi layanan PAUD; (d) Mewujudkan KESETARAAN dalam memperoleh layanan pendidikan; (e) Menjamin KEPASTIAN memperoleh layanan PAUD.

c) Tujuan

Tujuan umum Pembangunan PAUD Indonesia adalah untuk menguatkan peran PAUD sebagai fundamen pembangunan pendidikan nasional, dengan tujuan khusus meliputi:

- a) Memperluas layanan PAUD yang menjangkau semua lokasi dan komunitas anak usia dini,
- b) Meningkatkan pemerataan layanan hingga menjangkau wilayah terisolir, tertinggal dan/atau perbatasan.
- c) Menyediakan layanan PAUD yang bermutu, akuntabel dan selaras dengan tahap perkembangan anak
- d) Mewujudkan layanan PAUD yang non-diskriminatif, inklusif, dan berkeadilan
- e) Mewujudkan sistem layanan PAUD yang menjamm semua anak usta dini berkesempatan memperoleh PAUD

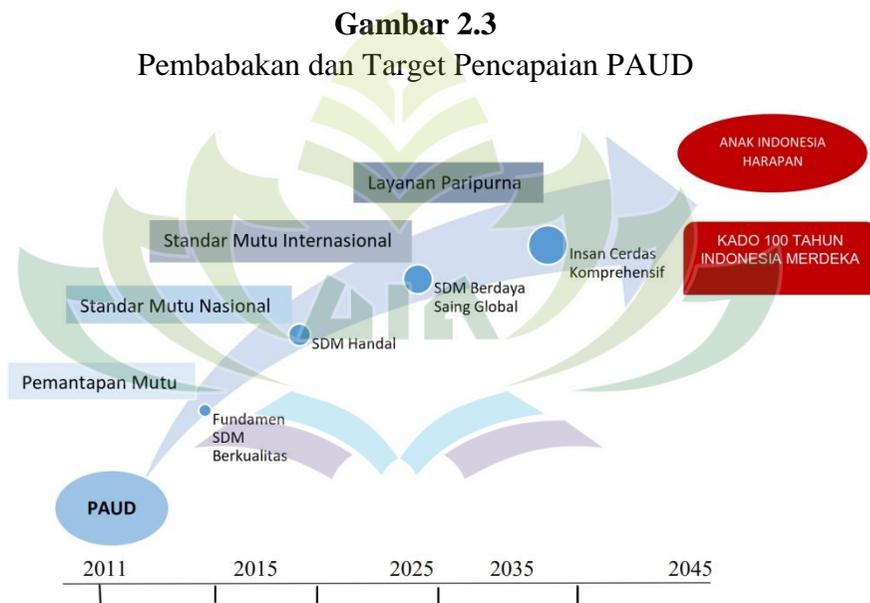
2) Pembangunan PAUD Indonesia

Sungguh merupakan suatu hal yang dapat membanggakan bahwa Pengembangan PAUD di Indonesia sudah menjadi suatu hal yang sangat diperhatikan dan diarahkan pada pengembangan layanan, strategi dan mutu PAUD.

Merujuk pada dokumen Kerangka Besar Pembangunan PAUD di Indonesia yang menyajikan kerangka

pembangunan PAUD Indonesia periode 2011-2025, namun secara lebih luas menjangkau hingga tahun 2045, yaitu menyongsong kemerdekaan Indonesia yang ke 100 tahun.

Ilustrasi gambar di bawah, menunjukkan bahwa pembangunan PAUD di Indonesia diharapkan menjadi fundamen SDM berkualitas (2015), melahirkan SDM handal (2025), mengantarkan SDM yang mampu bersaing secara global (2035), serta melahirkan SDM (insan) yang cerdas komprehensif (2045). Tentu dampak 2045, merupakan dampak paling diharapkan karena dapat merupakan hadiah 100 tahun Indonesia merdeka.



Pembabakan dan Target Pencapaian PAUD
(Sumber: KBPPI, Dirjen PAUDNI, 2011 : 5)

Kerangka besar ini diharapkan menjadi landasan dan arah pembangunan PAUD di Indonesia dan lebih khusus dapat menjadi acuan dalam, (1) meningkatkan ketersediaan layanan PAUD; (2) memperluas keterjangkauan layanan PAUD; (3) meningkatkan kualitas/mutu dan relevansi layanan PAUD; (4) mewujudkan kesetaraan dalam

memperoleh layanan PAUD, dan (5) menjamin kepastian memperoleh layanan PAUD.

Pembangunan PAUD di Indonesia hingga saat ini memang dirasakan belum optimal. Terdapat sejumlah faktor yang turut mempengaruhi, diantaranya faktor populasi dan sebaran penduduk, faktor kesehatan dan gizi serta faktor tingkat pendidikan.

a) Faktor Populasi dan Sebaran Penduduk

Faktor terkait populasi dan sebaran penduduk yang turut berpengaruh terhadap pembangunan PAUD, diantaranya: (1) Data tahun 2009 menunjukkan bahwa populasi anak usia dini Indonesia berjumlah 28.854.400 menduduki proporsi sebesar 13% dari penduduk Indonesia (BPS, 2010); (2) Dari populasi penduduk tersebut, sekitar 43,7% tinggal di wilayah perkotaan dan 56,3% di daerah pedesaan (BPS, 2008); Dari jumlah tersebut, sekitar 57,14% tinggal di Pulau Jawa meskipun wilayahnya hanya 6,9% dari wilayah Indonesia (BPS, 2008); Angka pertumbuhan penduduk pertahun sekitar 1,35% (BPS, 2010).

b) Kesehatan dan Gizi

Faktor yang berkaitan dengan kesehatan dan gizi yang turut berpengaruh pada pembangunan PAUD diantaranya: (1) Prevalensi bayi dengan berat badan lahir rendah (BBLR) sebesar 11,5% dengan tingkat kesenjangan yang sangat tinggi, yaitu terendah Bali sebesar 5,8% dan tertinggi Papua sebesar 27% (Risikesdas, 2007); (2) Angka kematian bayi (AKB) sebesar 34 per 1.000 kelahiran hidup (SDKI, 2007); (3) Status Balita gizi buruk 5,4%; gizi kurang 13% (SDKI, 2007); (4) Prevalensi Balita pendek/kerdil (Stunting) 35,6% (Risikesdas, 2010); (5) Prevalensi anemia pada Balita 48%, ibu hamil 40,1%, dan wanita usia subur 27,9% (SKRT 2001).

c) **Faktor Tingkat Pendidikan**

Faktor yang berkaitan tingkat pendidikan yang berpengaruh terhadap pembangunan PAUD, diantaranya: (1) Rata-rata pendidikan penduduk usia 15 tahun ke atas adalah selama 7,47 tahun dengan jenjang pendidikan, 53,4% lulus SD/MI; 19,8% lulus SLTP; 20,7% lulus SLTA; dan hanya 6% yang lulus PT (Sussenas, 2007). Artinya, walaupun saat ini seluruh lulusan PT menjadi guru, maka untuk memenuhi kualifikasi pendidikan guru PAUD-SLTA minimal S1/D4 rasanya belum cukup; (2) Penduduk kota lulus SLTP 63,3%; penduduk desa baru mencapai 33% (Sussenas, 2007); (3) Penduduk kota usia 16-24 tahun lulus SLTP 82,9%; penduduk desa baru mencapai 59.9%.

Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap akses dan peningkatan mutu PAUD di Indonesia.

1) **Kondisi Akses Layanan PAUD**

Berdasarkan sumber dari dokumen KBPPI (2011: 21-22), kondisi akses layanan PAUD diukur melalui besaran angka partisipasi kasar anak usia dini yang telah dapat dilayani oleh lembaga PAUD, dikenal dengan sebutan APK. Hingga akhir tahun 2009 APK PAUD baru mencapai 53,70% atau baru sekitar 15,5 juta anak yang terlayani. Jika dianalisis lebih seksama, dari angka tersebut hampir separuhnya (25,66%) merupakan kontribusi dari Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) yang sebetulnya tidak dirancang sebagai satuan PAUD. Artinya, secara riil anak yang terlayani Satuan PAUD formal dan nonformal di Indonesia baru menjangkau sekitar 8.1 juta anak atau 28,04%. Jika kontribusi Raudatul Athfal (RA) yang merupakan binaan kementerian Agama dikeluarkan, maka layanan PAUD di bawah pembinaan Kemdiknas (TK, KB, TPA. SPS) baru menjangkau sekitar 6,4 juta anak atau 22,15%. Peningkatan APK tersulit pada kelompok usia 0-2 tahun. Hal ini

disebabkan oleh karena orangtua merasa belum perlu mengikutsertakan anaknya dalam layanan di Satuan PAUD. Kondisi nyata lain penting diungkap adalah sebanyak 3.298.428 anak usia 5-6 tahun (40,5%) telah mengikuti pendidikan SD/MI (Data PDSP, 2009).

Kendala yang masih menghambat pembangunan PAUD antara lain masih terbatasnya jumlah satuan layanan PAUD untuk menjangkau seluruh anak usia dini. Secara nasional, jumlah satuan layanan yang tersedia baru mencapai 237.176 lembaga, dengan rincian TK/RA berjumlah 68.484, KB 31.628, TPA 1.479, SPS 13.297 dan TPQ 122.288. Jika seluruh anak usia dini yang berjumlah 28,854.400 (PDSP, 2009) harus dilayani dan setiap satuan PAUD mampu menampung 50 anak, maka dibutuhkan sebanyak 577.788 Satuan layanan. Ini artinya masih kekurangan sekitar 340.612 satuan layanan lagi (KBPPI, 2011:22).

2) Kondisi Mutu Layanan PAUD

Kondisi layanan PAUD hingga tahun 2010, dapat digambarkan melalui beberapa ilustrasi sebagai berikut: Standar PAUD yg diatur dalam Permendiknas No 58 Th 2009 belum dapat dilaksanakan secara optimal. Pemahaman substansi Permendiknas No 58 Tahun 2009 tentang Standar PAUD masih membutuhkan so-sialisasi dan pendalaman kepada para pemangku kepentingan, terutama kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Terdapat empat standar kunci yang perlu di dalam, yaitu 1) Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan; 2) Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan; 3) Standar Isi, Proses, dan Penilaian; dan 4) Standar Sarana dan Prasarana, Pengelolaan, dan Pembiayaan.

Sarana dan prasarana PAUD masih banyak yg belum memenuhi standar pelayanan minimal. Umumnya kelembagaan PAUD di Indonesia masih didirikan secara 'sangat sederhana' dan 'apa adanya'. Sebagian besar membutuhkan dukungan sarana-prasarana, terutama media

dan sumber belajar dalam bentuk APE (Alat Permainan Edukatif). Jumlah lembaga PAUD rujukan/imbasi mutu masih terbatas. Idealnya setiap wilayah, setidaknya setiap Kabupaten/Kota telah memiliki lembaga PAUD rujukan atau pembina, tetapi hingga saat ini belum setiap kabupaten/kota di Indonesia memilikinya.

Kualifikasi dan kompetensi PTK PAUD, khususnya kualifikasi pendidik PAUD belum memadai (SI/D4 baru 15,72%). Kualifikasi pendidik PAUD di Indonesia sebagian besar adalah berlatar belakang SLTA atau di bawah D-2, mencapai 60,4% (Sumber: Dokumen KBPPI, 2011:28).

3) Peningkatan Mutu Layanan

Program peningkatan mutu layanan diharapkan berdampak pada peningkatan tata kelola, akuntabilitas, relevansi, daya saing dan pencitraan PAUD dan kuncinya adalah berdampak pada pencapaian dan pembentukan anak-anak Indonesia yang cerdas komprehensif. Program diupayakan melalui:

- a) Meningkatkan mutu penyelenggaraan Layanan PAUD Terpadu secara terus-menerus.
- b) Memenuhi standar layanan PAUD secara bertahap, khususnya standar pembelajaran, pendidik, dan sarana/prasarana pendidikan.
- c) Mengoptimalkan penanaman pendidikan karakter di PAUD.
- d) Memperluas layanan PAUD holistik-integratif yang mengintegrasikan layanan pendidikan, kesehatan, gizi, pengasuhan dan perlindungan anak.
- e) Meningkatkan kualifikasi dan kompetensi PTK PAUD (TK, KB, TPA dan SPS).
- f) Meningkatkan karir, kesejahteraan, penghargaan dan perlindungan PTK PAUD
- g) Meningkatkan jumlah PAUD rujukan di setiap kabupaten/kota untuk memperluas jejaring mutu dan model layanan PAUD di semua daerah.

h) Membenahi manajemen kelembagaan PAUD, khususnya di tingkat satuan pendidikan.

Kegiatan yang ditempuh untuk mewujudkan semua program di atas diantaranya melalui sosialisasi dan edukasi, rekoneptualisasi arah dan kebijakan, penguatan/penerbitan payung hukum penyusunan standar, penguatan kurikulum dan program, penguatan peran dan fungsi lembaga, pemenuhan kebutuhan pendidik terlatih dan atau memenuhi kulaifikasi S-1/D-4, pemenuhan kebutuhan pembina pengawas (supervisor) terlatih dan berkualitas, pemenuhan kebutuhan sarana-prasarana, penerbitan berbagai pedoman (acuan), serta penciptaan dan penguatan jejaring mutu.

Secara operasional, ke depan dalam sistem PAUD Indonesia perlu disediakan pula lembaga yang dapat mengatasi masalah-masalah dalam pembangunan PAUD yang lebih komprehensif dan menunjang peningkatan mutu yang lebih baik. Untuk itu ke depan diperlukan tersedianya pusat konsultasi PAUD yang dapat diintegrasikan dengan Puskesmas; pendirian PAUD Holistik Integratif (HI) yang dapat menjadi pusat mutu, informasi dan rujukan pembangunan PAUD (misal: dengan revitalisasi BPKB, SKB dan digandengkan dengan penguatan peran HIMPAUDI atau IGTK, dsb).

Dalam mewujudkan peningkatan mutu di atas memerlukan optimalisasi setiap potensi dari semua pemangku kepentingan. Komponen utama yang harus dioptimalkan, diantaranya peran organisasi profesi Peran Orsosmas serta perguruan tinggi, Organisasi profesi seperti HIMPAUDI dan IGTKI dapat dilihat dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Orsosmas, seperti Forum PAUD, GOPTKI, PKK, Asyiyah, dll dapat dioptimalkan dalam pengembangan jejaring mutu penyelenggaraan dan pengelolaan satuan PAUD secara lebih efektif dan sistematis Sedangkan perguruan tinggi dapat dioptimalkan dalam pengembangan riset,

laboratorium, pendampingan pelatihan maupun menjadi pusat-pusat konsultasi pengembangan PAUD.

4) Strategi Pembangunan PAUD

Strategi pembangunan PAUD secara umum ditempuh melalui berbagai langkah yang mengarah pada terciptanya Layanan PAUD Terpadu Melalui strategi layanan dalam bentuk PAUD Terpadu ada beberapa keuntungan yang didapat, antara lain: (1) peningkatan efisiensi melalui pemanfaatan sumberdaya secara terpadu: (2) mutu layanan lebih terjamin karena pengelola sudah berpengalaman (bukan baru).

Langkah-langkah yang akan ditempuh melalui: (1) perluasan dan peningkatan mutu satuan PAUD, (2) peningkatan kuantitas dan kualitas PTK PAUD, (3) penguatan peran orang tua dan masyarakat, serta (4) penguatan dan pemberdayaan mitra (pemangku kepentingan, stakeholders).

a) Perluasan Dan Peningkatan Mutu Satuan PAUD

Strategi perluasan dan peningkatan mutu satuan PAUD di akan melalui: (1) Perluasan program layanan (2) Pembuatan PAUD model dan percontohan; (3) Pendirian/Perintisan satuan PAUD; (4) Penguatan pendidikan karakter; (5) Penguatan PAUD holistik-integratif Strategi ditempuh dengan berbagai cara yang dapat mencapai akselerasi (percepatan), tetapi tetap diimbangi dengan pencapaian kualitas. Tindakan dilakukan dengan rekonseptualisasi, penguatan, pemberdayaan, serta revitalisasi dari semua potensi yang tersedia, dan diharapkan bertumpu pada prinsip kemandirian dan mengoptimalkan potensi yang tersedia.

b) Peningkatan Jumlah dan Mutu PTK PAUD

Peningkatan mutu PTK ditempuh melalui pendidikan, pelatihan, pemagangan, kursus, pemberdayaan PTK inti, pertemuan gugus, studi banding, serta kegiatan ilmiah dan penelitian, dengan ketentuan

- 1) Pendidikan terutama untuk mendapatkan kualifikasi S-1/D-4 bidang PAUD dan bidang lain yang relevan
- 2) Pelatihan dan kursus terutama untuk PTK dengan kualifikasi SLTA dan Diploma dengan materi utama penguasaan kompetensi bidang PAUD.
- 3) Pemagangan, pemberdayaan PTK inti, studi banding kegiatan ilmiah dan penelitian ditujukan untuk memperkaya dan memperdalam kompetensi PTK PAUD.
- 4) Pelaksanaan peningkatan kuantitas dan kualitas PTK mengacu kepada standar profesi yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- 5) Selain hal tersebut di atas, peningkatan mutu PTK PAUD juga dilakukan dengan peningkatan kesjahteraan, peningkatan karir, pemberian penghargaan dan perlindungan PTK PAUD.

Strategi dilakukan dengan skala prioritas dengan tetap mempertimbangkan standar kompetensi professional yang semestinya (sesuai standar). Karena masih terbatasnya jumlah PTK PAUD, upaya pemenuhan kebutuhan PTK dapat dilakukan dengan tindakan percepatan, seperti dengan *erass program* dibatasi pada jangka waktu tertentu (misal selama 3-5 tahun saja, diharapkan mulai tahun 2012-2015).

c) **Penguatan Peran Orang Tua dan Masyarakat**

Strategi penguatan dan peningkatan partisipasi orang tua (masyarakat) ditempuh melalui:

- 1) Program parenting (pendidikan keorangtuaan)
- 2) Penyebarhaasan buku (pedoman) mendidik anak Indonesia Himbuan terbuka dan masal dengan melalui berbagai media.

Strategi dilakukan secara terus-menerus dengan memanfaatkan berbagai saluran dan kemitraan strategis Iklan produk yang melibatkan anak, orang tua dan keluarga haruslah dapat menyisipkan pentingnya PAUD di keluarga dan lingkungan. Program parenting

hendaklah menjadi garapan serius semua pihak tidak hanya lingkup Kementerian Pendidikan Nasional, terutama berbagai pihak yang terkait dan terkoordinasi langsung. Mengingat sifat orang tua dan masyarakat itu melekat dimana-mana.

d) Penguatan & Pemberdayaan Mitra (Pemangku Kepentingan, Stakeholders)

Penguatan dan pemberdayaan mitra menjangkau seluruh mitra yang dianggap potensial dan dapat berkontribusi dalam pembangunan PAUD. Strategi yang dibangun dengan mitra meliputi:

- 1) Perluasan cakupan bidang kerjasama bidang PAUD
- 2) Bantuan manajemen penyelenggaraan kegiatan terkait PAUD
- 3) Pendidikan, pelatihan dan pembinaan PTK PAUD
- 4) Menyertakan dalam jejaring mutu pembangunan PAUD
- 5) Menyertakan dalam kegiatan ilmiah dan penelitian pengembangan PAUD

Strategi dapat dilakukan dengan pengikatan kerjasama secara penuh maupun terbatas antara mitra dengan kemdiknas, baik ditingkat pusat maupun daerah. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk ke-pada mitra potensial dan berkontribusi optimal, baik bersifat institusioanalitas maupun bersifat ketokohan (personalitas).⁴⁹

E. Dasar Hukum Efektivitas Organisasidalam Pandangan Islam

Dalam islam, secara etimologi *al-Fauz* berarti kemenangan, keberhasilan, kesuksesan atau efektif. Sedangkan secara terminology, menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi *al-Fauz* adalah tercapainya suatu tujuan yang paling luhur dan cita-cita baik bersifat ruhiyah maupun jasmaniyah. Selanjutnya islam memandang efektifitas manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya

⁴⁹ Yuliani Nurani, Perspektif Baru: Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini, Edisi Revisi, Jakarta: CV. Campustaka, 2019. 15-21

melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Fungsi manajemen adalah merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Selanjutnya Allah Swt memberi arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari⁵⁰,

sebagaimana Firman-Nya dalam QS. Al-Hasyr: 18 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا

اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

“Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁵¹

Beberapa hadits Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

حَاسِبُوْا اَنْفُسَكُمْ قَبْلَ اَنْ تُحَاسِبُوْا، وَزِنُوْا اَنْفُسَكُمْ قَبْلَ اَنْ تُوزَنُوْا، فَاِنَّهٗ اَهْوَنُ فِى الْحِسَابِ عَدًّا اَنْ تُحَاسِبُوْا اَنْفُسَكُمْ الْيَوْمَ

Artinya: “Bermuhasabahlah kalian pada diri kalian sebelum amal kalian dihisab, timbanglah amal diri kalian sebelum kalian ditimbang. Sesungguhnya hal itu lebih ringan bagi

⁵⁰ Noer Rohmah 1, “Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif,” *Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4, no. 2 (2019): 31–53.

⁵¹ Departemen Agama RI, Mushaf Al-Kamil: Al-Qur’an dan Terjemahnya (Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016), hlm. 549

kalian besok di akhirat dengan kalian hisab diri kalian pada hari ini....” (Ighatsatul Lahafan)⁵²

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana, dan teratur. Tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar-mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal. Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik. Hal ini sesuai dengan hadits, yang diriwayatkan dari Ya’la, Rasulullah bersabda:

عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ، قَالَ تِنْتَانِ حَفِظْتُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ، وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ، فَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ

Artinya: "Dari Abu Al Asy'ats dari Syaddad bin Aus dia berkata, "Dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah telah mewajibkan supaya selalu bersikap baik terhadap setiap sesuatu, oleh karena itu apabila salah seorang kalian hendak membunuh, maka bunuhlah dengan cara yang terbaik. Dan hendaklah salah seorang di antara kalian menajamkan mata pisaunya dan membuat nyaman hewan sembelihannya.”(HR. Bukhari)⁵³

Hadist diatas menjelaskan hal yang harus melekat pada manusia yakni perintah berbuat baik (*ihsan*) Perintah berbuat *ihsan* atas segala sesuatu pelakunya disebut muhsin dan pelaku atau manusia diharapkan

⁵² <https://asysyariah.com/mengobati-jiwa-dengan-muhasabah/> (diakse tanggal 11 bulan Juli 2023)

⁵³ Shohih Bukhori : 6010; As Sayyid Mahmud Al-Hawary,, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*, hlm. 17

melakukan pekerjaan dengan baik atau professional (*itqan*). berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Baihaqi bahwasanya Rasulullah SAW menyuruh agar kaum muslim bekerja secara (*itqan*) professional.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Al-Baihaqi No. 5311)⁵⁴

Hadits diatas termasuk hadits masyhur yang banyak dikenal masyarakat. Meski hadits ini tidak terdapat dalam *kutubuttis'ah*, Syekh al-Albânî mensahihkannya dalam *Silsilah al-Ahâdîts al-Ṣahîhah*. “الإتقان” adalah mashdar kata yang asalnya dari أَتَقَّنَ - أَفْعَلَ - أَتَقَّنَ dengan wazan - أَفْعَلَ - أَتَقَّنَ, yang bermakna menyempurnakan, atau mengerjakan dengan sempurna. Kata ini disebutkan Allah تَعَالَى dalam Q.S. 27:88, yang mencontohkan kesempurnaan penciptaan alam:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسِبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صَنَّ اللَّهُ الَّذِي

أَتَقَّنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

“Dan engkau akan melihat gunung-gunung, yang engkau kira tetap ditempatnya, padahal ia berjalan (seperti) awan berjalan. (Itulah) ciptaan Allah yang mencipta dengan sempurna segala sesuatu.

⁵⁴ Lil Imam Abi bakr Ahmad bin Husain Ishaqi, *Syuaibul Imam* (Maktabah Syamilah, Dar Al-Haramain) Hadis Riwayat Al-Baihaqi, Nomor 5311, Jilid 4, h. 334

Sungguh, Dia Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan.” (QS. An-Naml : 88)⁵⁵

Secara praktis, *ihsan* dapat dimaknai sebagai sikap melakukan suatu amal dengan memperhatikan hal-hal yang dapat menyempurnakannya, sedangkan *itqan* bermakna melakukan amal secara efektif dan efisien, sehingga dapat terselesaikan secara optimal, dari segi proses dan waktu. Pada kedua hadits diatas tercakup dua konsep dasar melakukan amal dalam Islam, yaitu *ihsan* dan *itqan*. Paduan keduanya melahirkan profesionalitas yang menopang kesuksesan di dunia dan akhirat. Di antara bentuk amal yang *ihsan* dan *itqan*, dapat diekstrak dari Al-Quran dan hadits sebagai berikut:

Pertama, dikerjakan dengan perhitungan. Terdapat pesan penting dalam pelaksanaan sebuah amal dalam perintah Rasulullah صلى الله عليه وسلم dalam melakukan penyembelihan, yaitu dengan memastikan ketajaman pisau. Yakni, sebelum melakukan amal, perhitungkan dengan matang persiapannya, termasuk mengantisipasi kendala yang bisa muncul dalam proses pengerjaan amalan tersebut. Hal ini agar tidak menimbulkan kerusakan, kegagalan, bahkan bisa sampai menyakiti pihak lain. Jika dalam muamalah dengan hewan saja kita diperintahkan untuk memperhitungkan dan membaguskan setiap langkah, karena dikhawatirkan bisa menyakiti hewan tersebut, maka bagaimana seharusnya sikap dalam bermuamalah dengan sesama manusia?. Memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan dalam pelaksanaan sebuah amal juga tergambar dalam hadits:

اغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ، وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ،
وَعِنَاءَكَ قَبْلَ فُقْرِكَ، وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ، وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

“Manfaatkan lima hal sebelum lima hal (lain): waktu mudamu sebelum uzurmu, sehatmu sebelum sakitmu, kayamu sebelum

⁵⁵Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Kamil: Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016), hlm. 385

fakirmu, dan luangmu sebelum sibukmu.” (Riwayat Al-Hakim, disahihkan Adz-Dzahabi, sesuai syarat Bukhari dan Muslim).⁵⁶

hadits diatas, yaitu muda, sehat, kaya dan waktu, adalah modal utama dalam mencapai sesuatu, yang untuk itu perlu dihadirkan, disiapkan, dijaga dan dikelola dengan perencanaan yang baik, sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kedua, Diupayakan Tuntas. Di antara bentuk amal yang *ihsan* dan *itqan* adalah amal tersebut diupayakan agar selesai. Sebagaimana firman Allah ﷻ dalam Q.S. 94: 7.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”(QS.Al-Insyirah: 7)⁵⁷

Imam Ath-Thabari menyebutkan beberapa pendapat mufassir tentang ayat ini, di antaranya adalah bahwa yang dimaksud adalah jihad, jika sudah selesai, maka kembali fokus beribadah dan berdoa. Pendapat lain menyebutkan ini terkait urusan dunia, agar setelah selesai, bersungguh-sungguh dalam beribadah. Hal ini juga dikatakan Imam Sayyid Quthb dalam *Fii Zhilalil Quran*.

Imam Ath-Thabari berpendapat bahwa yang tepat adalah kesungguhan dalam menyelesaikan suatu urusan, baru kemudian pindah ke urusan lain, yang mana urusan tersebut tidak ditentukan. Yang penting adalah urusan tersebut adalah urusan yang diperintahkan Allah ﷻ. Hal ini karena sesuai dengan keumuman ayat.

⁵⁶<https://umma.id/post/manfaatkanlah-5-perkara-sebelum-menyescal-50224?lang=id> (diakses tanggal 20 bulan Mei 2023)

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Kamil: Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016), hlm. 597

(pembicaraan antara) lima melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” QS. Al-Mujadalah: 7)⁵⁹

Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian dan koreksi adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat. Inilah yang dimaksud dengan tausiyah, dan bukan untuk menjatuhkan. Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengkoreksi kerja bawahan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan rencana yang didesain sedang dilaksanakan. Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu: 1) ketaqwaan individu, bahwa seluruh anggota dalam sebuah lembaga dipastikan dan dibina agar menjadi manusia yang bertaqwa; 2) pengawasan anggota, dalam suasana organisasi yang mencerminkan sebuah team maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawasan dari personelnya sesuai dengan arah yang telah ditetapkan; 3) Penerapan/supremasi aturan, organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan dan tidak bertentangan dengan syariah.⁶⁰

F. Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti telah mengumpulkan beberapa penelitian relevan dengan penelitian ini. Penelitian relevan ini diperoleh dari tesis dan jurnal dari berbagai sumber, berikut ini

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Kamil: Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016), hlm. 544

⁶⁰ Utsman Najati, *Belajar EQ, Dan SQ Dari Sunah Nabi* (Jakarta: Hikmah, 2006), hlm. 28

saya paparkan penelitian yang relevan dengan peneliti, yang dilakukan oleh :

1. Penelitian ditulis oleh Ahmad, Ali Murtopo dengan judul :
 “Efektifitas kepemimpinan dalam meningkatkan layanan mutu pendidikan”⁶¹

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa :

Dalam penelitian ini, kajian pustaka berisi uraian tentang efektifitas kepemimpinan dalam peningkatan layanan mutu pendidikan. Konsep efektifitas (produktivitas) kepemimpinan, tinjauan mengenai layanan mutu pendidikan, kemitraan dalam peningkatan kualitas lembaga, maupun customer fokus merupakan pokok pembahasan ini. Dalam Meningkatkan Layanan Mutu Pendidikan. Keberadaannya teori merupakan kerangka berpikir dalam menganalisis dan membedah fenomena penelitian. Efektifnya kerja pimpinan, kuatnya sistem organisasi, dan mutu layanan pendidikan yang optimal telah menjadi kebutuhan - baik untuk keeksistensian lembaga maupun untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif, dimulai dari pemaknaan terhadap figur seorang pimpinan. Pemimpin dimaknasi bukan hanya sekedar seorang manajer, tetapi lebih dari itu, dia adalah penggerak dan penghidup organisasi. Antara diri dan organisasinya harus menyatu untuk dibawa pada satu tujuan, yaitu cita-cita besar yang diinginkan bersama. Secara teoritis, suatu organisasi menjadi besar bila dipimpin oleh orang-orang yang memiliki sifat-sifat pemimpin yang ideal.

2. Penelitian ini ditulis oleh Mundiri dengan judul :
 “*Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution*”⁶²

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa :

⁶¹ Ahmad, Ahmad, and Ali Murtopo. 2019. “EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN LAYANAN MUTU PENDIDIKAN”. *EDUKASI* 7 (2), 1-21. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/judek/article/view/827>

⁶² Akmal Mundiri, “Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution,” *ADRI International Journal Of Islamic Studies and Social Sciences* 1, no. 1 (2017): 1–11.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan mutu, lembaga pendidikan Islam melakukan perencanaan, pengendalian mutu, dan peningkatan kualitas berkelanjutan yang unik dengan mengedepankan kualitas moral di samping orientasi. Lembaga pendidikan Islam yang bermuara pada pencapaian kepuasan pelanggan melalui layanan pelanggan identifikasi pelayanan di lembaga pendidikan sesuai dengan yang dipersyaratkan atau dibakukan. Implikasi praktis dari hal ini, berdampak pada output lembaga pendidikan Islam bukan hanya dituntut memiliki keunggulan intelektual, tetapi juga keagungan moral dan kedalaman spiritual. Selagi Budaya organisasi lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang berbeda yang membedakannya dengan lembaga pendidikan lainnya. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam adalah memadukan dan Mengintegrasikan nilai-nilai baru dapat menjadi sikap dan pengelolaan perilaku yang lebih baik dalam menghadapi tantangan baru.

3. Penelitian yang ditulis oleh Bambang Budi Mustika dengan judul :

“Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pelayanan Pendidikan Dasar Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur”⁶³

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Indikator keberhasilan layanan pendidikan, adalah ketika kemampuan dan efektivitas pelayanan SDM dan Dinas Pendidikan sebagai instansi pejabat pengelola pendidikan sudah berjalan dengan baik, dan ketersediaannya cukup infrastruktur yang handal dan alokasi dana dalam usaha memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui penyelenggaraan pelayanan pendidikan,

⁶³ Bambang Budi Mustika, “Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pelayanan Pendidikan Dasar Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur,” *Jmm17* 1, no. 02 (2015).

sesuai dengan tujuan keberadaan lembaga pemerintah sebagai organisasi publik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Guru SD Negeri di Bangkalan Madura Jawa Timur sebanyak 666 orang, dengan kriteria responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Struktur organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia. 2). Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas layanan. 3). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan sumber daya manusia. 4). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan. 5). Sumber daya manusia kapabilitas dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas layanan. Hasilnya juga menunjukkan bahwa efektivitas layanan bukan karena pengaruh langsung dari organisasi struktur, tetapi karena efek tidak langsung melalui struktur organisasi manusia kemampuan sumber daya.

4. Penelitian ini ditulis oleh Lenny Nuraeni, Arifah A. Riyanto dengan judul :

“Efektifitas Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD”⁶⁴

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa :

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) menganalisis persepsi Pendidik PAUD setelah mengikuti Pelatihan Tingkat Dasar di Kota Cimahi, 2) Menganalisis Kompetensi Pendidik PAUD setelah mengikuti Diklat berjenjang tingkat dasar di Kota Cimahi, 3) menganalisis efektivitas Diklat Berjenjang Tingkat Dasar terhadap peningkatan kompetensi pedagogik Pendidik PAUD di Kota Cimahi. Manfaat yang dapat diambil dari kegiatan penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait. Teori yang mendasari pada penelitian ini diantaranya: Konsep Pendidikan dan Pelatihan, Konsep Kompetensi Pedagogik dan Konsep Diklat Berjenjang Tingkat Dasar. Untuk menguji hipotesis

⁶⁴ A Nuraeni, L., Riyanto, “Efektivitas Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD,” *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi P2M STKIP Siliwangi* Vol.5, no. Issue.2 (2017): 21–33.

yang telah dirumuskan diatas digunakan metode deskriptif analitik dengan teknik pengumpulan data wawancara, angket, observasi, studi literatur, dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pendidik PAUD di Kota Cimahi.

5. Penelitian ditulis oleh Nopaliasari dengan judul :
 “Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung”⁶⁵

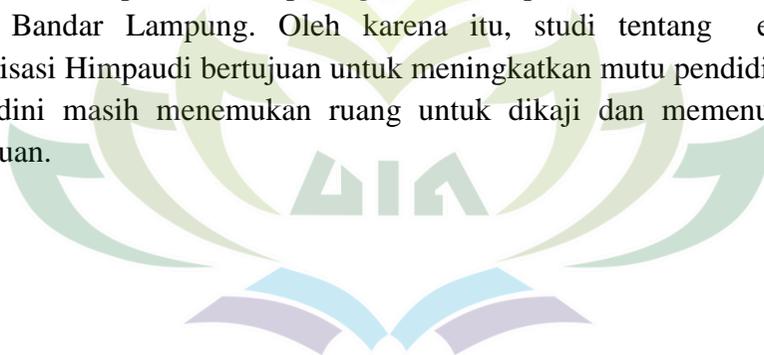
Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa :

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang peran Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) dalam pelaksanaan PAUD, khususnya dalam hal: 1) Untuk mengetahui peran HIMPAUDI dalam mensosialisasikan pentingnya kualifikasi Pendidikan S1 kepada pendidik PAUD. 2) Untuk mengetahui bagaimana peran HIMPAUDI dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang. 3) Untuk mengetahui bagaimana peran HIMPAUDI dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik PAUD untuk mendapatkan kesejahteraan, 4) Untuk mengetahui bagaimana Peran HIMPAUDI dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional. Temuan analisis tulisan ini yaitu: 1) peran HIMPAUDI dalam mensosialisasikan pentingnya kualifikasi Pendidikan S1 kepada pendidik PAUD melalui berbagai cara yaitu memberikan masukan kepada pendidik PAUD untuk mengikuti program kuliah S1 PAUD di Perguruan Tinggi yang ada di kota Bandar Lampung; 2) dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang diharapkan pendidik PAUD mau mengikuti Diklat Berjenjang secara swadaya; 3) HIMPAUDI telah memperjuangkan para pendidik untuk memperoleh insentif,

⁶⁵Nopaliasari, "Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung," (Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020) h. 2

baik yang diterima dari Pemerintah maupun usaha yang dikembangkan oleh HIMPAUDI; dan 4) Peran HIMPAUDI dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional melalui pengurus Daerah maupun Kota yang sesuai dengan ketentuan pusat. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi

Meskipun beberapa studi tentang manajemen pada organisasi pendidikan telah dilaksanakan, namun dapat diasumsikan bahwa mempelajari manajemen organisasi dalam konteks mencapai organisasi yang efektif dan efisien, akan menghasilkan temuan yang meliputi karakteristik yang berbeda dan membawa pada disusunnya pola baru manajemen organisasi yang sukses, atau setidaknya mengkonfirmasi dan memperbaiki manajemen yang telah ada sekarang. Sedangkan penelitian yang penulis laksanakan mencoba melihat manajemen dari efektifitas organisasi Himpaudi dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini di Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, studi tentang efektifitas organisasi Himpaudi bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini masih menemukan ruang untuk dikaji dan memenuhi unsur kebaruan.





DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael, *Managing People (Mengelola Karyawan)*, Jakarta: Gramedia. 2003

Badudu, J. S., *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Harapan, 1994.

Basch , Michael D., *Customer Culture: How FedEx and Other Great Companies Put the Custmer First Every Day*, New Jersey: Prentice Hall PTR, 2002

Bukhori, Shohih: 6010; As Sayyid Mahmud Al-Hawary,, Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah.

Campbell, J.P. "*Research into the Nature o Organizational Effectivieness*": *An Endangered Species*.(Unpublished Script, University of Minnesota) : Efektivitas Organisasi, Magdalena Jamin Jakarta: Erlangga, 2020.

Creswel, Jhon W., Resarch Design Pendekatan Kualitatif , Kuantitatif Dan Mixel, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Kamil: Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, Cet. 6, 2016.

Departemen Pendidikan Nasional, *Acuan Menu Pembelajaran pada Kelompok Bermain*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2004.

Dokumen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung, 2022.

Draft, Richard L, *Organizational Theory and Design*, Australia : *South Westrn Cengage Learning*, 2010 : Organisasi : KASWAN, Struktur,Perilaku, Proses, dan Hasil,Jakarta : Penerbit Yrama Widya, 2021.

- Hardani, et al., *Metode Penelitian*, Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta, Ando Offset, 2000.
- Harahap, Sofyan Syafri, *Manajemen Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Hayani, Nurrahmi, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru: Benteng Media, 2014.
- Ivancevich , John M. dan Robert Konospake, *Human Recource Management*, Boston: McGraw Hill, 2001
- Issakh, Henki Idris dan Wiryawan, Zahrida, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: In Media, 2014.
- KBPPI, Depdiknas, Dirjen PNFI 2011: 13-16: Yuliani Nurani, *Perspektif Baru: Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Edisi Revisi, Jakarta: CV. Campustaka, 2019.
- Lil Imam Abi bakr Ahmad bin Husain Ishaqi, *Syuaibul Imam* (Maktabah Syamilah, Dar Al-Haramain) Hadis Riwayat Al-Baihaqi, Nomor 5311, Jilid 4
- Lusier, Robert N, *Human Relation in Organization*, Boston:McGraw Hill Irwin, 2002
- Margono, S., *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta , Rineka Cipta, 2007.
- Marnis, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama, 2009.
- Meleong, Lexi J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005

- Najati, Utsman, Belajar EQ, *Dan SQ Dari Sunah Nabi*, Jakarta: Hikmah, 2006.
- Nashih, Ulwan Abdullah, *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Imani, 2002.
- Nawawi, Zaidan, *Manajemen Pemerintahan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Nurani, Yuliani, *Perspektif Baru: Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Edisi Revisi, Jakarta: CV. Campustaka, 2019.
- Rahman, Abdul Jamal, Tahapan Mendidik Anak: Teladan Rasulullah SAW. Bandung: IBS, 2005.
- Semiawan, Conny, *Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini: Pendidikan Pra Sekolah dan Dasa*. Jakarta: Prenhalindo, 2002.
- Senge, er, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York, Currency Doubleday, 1990
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survey* Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2003
- Steers, Richard M, *Efektifitas Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga, 2020
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Wijayanti, Irene Diana Sari, *Manajemen*, Jogjakarta: Mitra Cendikia Press, 2008.
- Zeithaml, Valarie A., Mary Jo Bitner, dan Dwayne D. Gremier, *Services Marketing*, Bostn: McGraw Hill, 2009

DAFTAR REFRENSI JURNAL

Ahmad, Ahmad, and Ali Murtopo. 2019. "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN LAYANAN MUTU PENDIDIKAN". *EDUKASI 7* (2), 1-21. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/judek/article/view/827>

Assep Saipudin, "PROBLEMATIKA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI INDONESIA Asep Saepudin (Mahasiswa S 3 PAUD UNJ-Angkatan 2010)," *Cakrawala Dini - Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2013): 1–15, <http://ejournal.upi.edu/index.php/cakrawaladini/article/view/10371/6425>.

Mustika, Bambang Budi, "Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pelayanan Pendidikan Dasar Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur," *Jmm17* 1, no. 02 (2015).

Mundiri , Akmal, "Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution," *ADRI International Journal Of Islamic Studies and Social Sciences* 1, no. 1 (2017)

Riyanto, A Nuraeni, L., "Efektivitas Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD," *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi P2M STKIP Siliwangi* Vol.5, no. Issue.2 (2017): 21–33.

DAFTAR REFRENSI THESIS

Nopaliasari, "*Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung,*" Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.

DAFTAR REFRENSI UNDANG-UNDANG

Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal Butir 14 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Oktober, 2004.

Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 dan Peraturan Pelaksanaannya. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003.

Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 dan Peraturan Pelaksanaannya. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003.

Departemen Sosial. Undang-Undang RI No. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. Jakarta: Direktorat Bina Pelayanan Sosial Anak, 2002.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, 2003

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2005

Daftar Refrensi Peraturan Menteri

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, 2014.

DAFTAR REFRENSI INTERNET

<https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/12/86/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html> (diakses tanggal 13 maret 2023, jam 11: 58)

http://en.wikipedia.org/wiki/early_childhood_education (diakses 12 Januari 2023 jam 10:30)

<https://www.gtk.my.id/2022/03/syarat-guru-paudtk-mendapatkan.html?m=1> (diakses tanggal 16 bulan Mei 2023)

<https://hidayatullah.com/kajian/gaya-hidup-muslim/2015/07/30/74773/ihsan-dan-itqan-dalam-beramal.html>. (diakses hari jumat tanggal 05 Mei 2023 jam 11:44)

<https://timesindonesia.co.id/amp/kopi-times/428116/ruu-sisdiknas-2022-memperluas-kesejahteraan-pengajar> (dikases tanggal 15 bulan Mei 2023)

<https://umma.id/post/manfaatkanlah-5-perkara-sebelum-menyesal-50224?lang=id> (diakses tanggal 20 bulan Mei 2023)

<http://www.naeyc.org> NAEYC Earl Chilhood Program Standar, 2004. (diakses 12 januari 2023 jam 11:24)

<https://www.kompas.com/edu/read/2022/09/01/203745871/hut-ke-17-himpaudi-dukung-ruu-sisdiknas-dengan-2-catatan-ini> (diakses tanggal 12 bulan Mei 2023)

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/0205/11/1104.htm> (diakses 12 Januari 2023 jam 10:33)

<https://asysyariah.com/mengobati-jiwa-dengan-muhasabah/> (diakse tanggal 11 bulan Juli 2023 jam 13.55)