



Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guru di RA Al Hidayah Sukaraja

Mislaina Panjaitan¹, Tri Puji Astuti², Nurhafna Balqis³, Rati Purnama Sari⁴, Khairun Naziha Batubara⁵, Anggi Syahfitri Siahaan⁶, Neyza Renindia Ritonga⁷, Desi Martina⁸, Dinda Aprilia⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Institut Agama Islam Daar Al Uluum Asahan, Indonesia

Corresponding Author: ✉ mislainapanjaitan@iaidu-asahan.ac.id

ABSTRACT

Kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya Raudhatul Athfal (RA) yang bersentuhan langsung dengan perkembangan anak pada usia emas. Penelitian ini bertujuan menganalisis kualitas SDM guru di RA Al Hidayah Sukaraja ditinjau dari aspek kompetensi, kedisiplinan, etika kerja, sistem penilaian kinerja, mekanisme pembinaan yang diterapkan lembaga, serta harapan lembaga terhadap profesionalisme tenaga pendidik. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, observasi terhadap lingkungan dan aktivitas sekolah, serta dokumentasi profil dan struktur organisasi lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RA Al Hidayah Sukaraja menerapkan standar penerimaan tenaga pendidik berbasis kompetensi pedagogik dan kepribadian, menekankan kedisiplinan sebagai indikator utama kinerja, serta menggunakan pendekatan pembinaan dan pendampingan terhadap SDM yang belum optimal daripada langsung memberikan sanksi. Lembaga juga memiliki harapan tinggi terhadap profesionalisme, integritas, dan kemampuan kolaborasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi tuntutan yang semakin relevan bagi tenaga pendidik di era modern. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas SDM guru tidak hanya diukur dari latar belakang akademik, tetapi juga dari karakter, etos kerja, dan komitmen terhadap tugas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan profesional yang terstruktur.

ARTICLE INFO

Article history:

Received
20 April 2026

Revised
25 May 2026

Accepted
20 June 2026

Key Word

Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas SDM, Pendidik, Tenaga Kependidikan, RA Al Hidayah.

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama pembangunan bangsa yang kualitasnya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya Raudhatul Athfal (RA), peran pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat strategis karena mereka bersentuhan langsung dengan peserta didik pada fase paling krusial dalam perkembangan manusia, yaitu usia dini. Suyadi dan Ulfah (2021) menjelaskan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan fondasi terpenting dalam perkembangan manusia, sehingga kualitas pendidik pada jenjang ini memiliki dampak yang jauh lebih besar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Kualitas SDM guru bukan sekadar diukur dari latar belakang pendidikan formal, melainkan juga mencakup kompetensi, kepribadian, etika kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Kedua regulasi ini menegaskan bahwa standar kualitas guru bukan pilihan, melainkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan anak usia dini berbasis Islam. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan turut memperkuat hal ini dengan menetapkan standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu dari delapan standar nasional yang wajib dipenuhi oleh setiap satuan pendidikan.

RA Al Hidayah Sukaraja sebagai lembaga pendidikan Islam anak usia dini memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, profesional, dan berkomitmen tinggi terhadap tugasnya. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM pendidikan di lembaga-lembaga RA, mulai dari keterbatasan kualifikasi akademik, rendahnya kedisiplinan, hingga minimnya akses terhadap program pengembangan profesional.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan. Sutrisno (2021) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa praktik manajemen SDM yang baik mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan berkelanjutan, dan pengelolaan kinerja yang adil sebagai fondasi organisasi yang produktif. Priansa (2021) juga mengemukakan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM yang sistematis merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menegaskan bahwa fungsi manajemen

SDM modern tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan telah berkembang menjadi mitra strategis organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dalam konteks pendidikan, Mulyasa (2022) menyatakan bahwa guru yang profesional mampu menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perkembangan peserta didik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam kualitas SDM guru di RA Al Hidayah Sukaraja, meliputi aspek kriteria penerimaan tenaga pendidik, upaya pengembangan kompetensi, mekanisme penilaian kinerja, penanganan SDM yang kurang optimal, serta harapan lembaga terhadap profesionalisme guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam anak usia dini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai kualitas sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui eksplorasi makna, persepsi, dan pengalaman narasumber. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Penelitian dilaksanakan di RA Al Hidayah Sukaraja, sebuah lembaga pendidikan anak usia dini berbasis Islam yang aktif menyelenggarakan proses pendidikan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga tersebut memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang aktif dan dapat memberikan informasi yang relevan mengenai praktik manajemen SDM di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga metode: (1) Wawancara mendalam kepada kepala sekolah mengenai sepuluh aspek terkait kualitas SDM dan manajemen tenaga kerja; (2) Observasi terhadap kondisi lingkungan sekolah, kedisiplinan tenaga pendidik, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan; dan (3) Dokumentasi berupa pengumpulan data pendukung yang mencakup profil sekolah, struktur organisasi, dan dokumen relevan lainnya. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria Penerimaan dan Standar Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah RA Al Hidayah Sukaraja, diperoleh informasi bahwa lembaga ini menetapkan ssutrisnotandar penerimaan tenaga pendidik yang berfokus pada kompetensi substantif dan karakter personal.

Narasumber menjelaskan bahwa calon guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, menunjukkan sikap jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Temuan ini sejalan dengan amanah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan guru memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai. Dalam konteks pendidikan anak usia dini berbasis Islam, persyaratan tersebut diperluas dengan dimensi keagamaan, yakni kemampuan menanamkan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran sehari-hari. Hal ini mencerminkan pemahaman lembaga bahwa guru RA bukan sekadar pengajar, melainkan pendidik yang memiliki tanggung jawab moral dalam pembentukan karakter anak di usia emas perkembangan mereka. Rivai dan Sagala (2021) menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang ketat berbasis kompetensi merupakan langkah awal yang menentukan kualitas SDM suatu organisasi secara keseluruhan.

Mulyasa (2022) menegaskan bahwa guru yang profesional bukan hanya yang memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga yang mampu membangun hubungan emosional yang sehat dengan peserta didik. Rachmawati (2020) melengkapi pandangan ini dengan menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang matang, sehingga kompetensi yang direkrut sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Dalam konteks RA, kemampuan ini sangat krusial mengingat anak usia dini sangat responsif terhadap lingkungan emosional yang diciptakan oleh guru. Dengan demikian, standar penerimaan yang diterapkan RA Al Hidayah Sukaraja mencerminkan pemahaman mendalam tentang what it takes untuk menjadi pendidik anak usia dini yang efektif.

Pengembangan Kompetensi dan Adaptasi terhadap Perkembangan Zaman

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah kesadaran lembaga terhadap pentingnya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Narasumber menyatakan bahwa untuk tetap dibutuhkan di dunia kerja, seorang pendidik harus terus meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, mengikuti pelatihan, serta memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.

Priansa (2021) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, pengembangan kompetensi guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus mencakup seluruh dimensi kompetensi secara terintegrasi. Lembaga yang berhasil dalam mengembangkan SDM-nya adalah lembaga yang mampu menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan (*learning organization*), di mana setiap anggota organisasi didorong untuk terus tumbuh dan berkembang. Nawawi (2021) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM merupakan strategi

jangka panjang yang paling menguntungkan bagi organisasi, karena SDM yang kompeten adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh organisasi lain.

Dalam era perkembangan teknologi yang pesat, kemampuan adaptasi menjadi kompetensi yang semakin kritis. Tenaga pendidik di RA Al Hidayah Sukaraja diharapkan mampu memanfaatkan teknologi pembelajaran, mengakses sumber-sumber pengetahuan terkini, dan mengintegrasikan inovasi pedagogis dalam praktik mengajar sehari-hari. Orientasi pengembangan yang futuristis ini mencerminkan kesadaran lembaga bahwa relevansi seorang pendidik sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk terus memperbarui diri.

Kedisiplinan sebagai Pilar Utama Kualitas SDM

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan mendapat penekanan yang sangat kuat dalam sistem manajemen SDM RA Al Hidayah Sukaraja. Kepala sekolah memandang ketidakdisiplinan sebagai perilaku yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa "*kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.*" Mangkunegara (2021) menambahkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan seluruh anggotanya. Kesadaran ini mencakup dua dimensi: kesadaran internal yang berasal dari nilai dan keyakinan pribadi, serta kesadaran eksternal yang dibentuk oleh aturan dan norma organisasi. Guru yang memiliki kedisiplinan internal akan menjaga komitmennya terhadap tugas tanpa perlu pengawasan terus-menerus, sementara kedisiplinan eksternal memerlukan sistem kontrol yang terstruktur.

Dalam praktiknya, RA Al Hidayah Sukaraja menangani pelanggaran disiplin melalui pendekatan pembinaan dan teguran, bukan langsung memberikan sanksi keras. Pendekatan ini mencerminkan nilai-nilai Islam yang mengutamakan perbaikan dan kesempatan bertobat sebelum menerapkan sanksi. Marwansyah (2022) menjelaskan bahwa pendekatan disiplin progresif yang mengutamakan pembinaan sebelum sanksi terbukti lebih efektif dalam mempertahankan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Wibowo (2022) menjelaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif harus mencakup mekanisme umpan balik yang konstruktif, bukan hanya sistem hukuman dan penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa RA Al Hidayah Sukaraja telah mengadopsi pendekatan manajemen SDM yang humanis dan berbasis pada pengembangan.

Sistem Penilaian Kinerja SDM

Sistem penilaian SDM yang diterapkan di RA Al Hidayah Sukaraja bersifat multidimensi, mencakup aspek kinerja, kedisiplinan, tanggung jawab, etika kerja, serta

kontribusi terhadap kemajuan lembaga. Pendekatan penilaian yang komprehensif ini menunjukkan bahwa lembaga tidak hanya berorientasi pada output pembelajaran, tetapi juga memperhatikan proses dan nilai-nilai yang melandasi praktik profesional tenaga pendidik.

Wibowo (2022) mengemukakan bahwa penilaian kinerja yang baik harus mencakup dimensi-dimensi yang relevan dengan tujuan organisasi dan bersifat adil, transparan, serta konsisten. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penilaian kinerja guru juga idealnya mempertimbangkan aspek-aspek khas seperti kemampuan internalisasi nilai Islam dalam pembelajaran, keteladanan akhlak, dan kontribusi terhadap pembentukan karakter peserta didik. Sistem penilaian yang demikian tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Dari hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, terlihat bahwa lingkungan fisik RA Al Hidayah Sukaraja mencerminkan keteraturan dan kedisiplinan yang ditanamkan kepada seluruh warga sekolah, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Sarana pembelajaran tersusun dengan rapi, dan interaksi antara guru dengan anak-anak berlangsung dalam suasana yang hangat namun terstruktur, mencerminkan profesionalisme dalam pengelolaan pembelajaran anak usia dini.

Mekanisme Pembinaan SDM yang Kurang Optimal

Salah satu aspek yang menarik dari temuan penelitian ini adalah pendekatan lembaga terhadap SDM yang dinilai kurang berpotensi atau tidak memenuhi standar yang diharapkan. Alih-alih menerapkan sanksi langsung, RA Al Hidayah Sukaraja memilih untuk memberikan pembinaan, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi secara berkala sebagai langkah pertama dalam upaya peningkatan kompetensi.

Pendekatan ini selaras dengan konsep pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Priansa (2021), yang menyatakan bahwa "*pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.*" Pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan akan memungkinkan tenaga pendidik yang awalnya kurang optimal untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi kemajuan lembaga. Notoatmodjo (2020) menegaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan secara signifikan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja organisasi.

Pendekatan pembinaan ini juga mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan Islami yang menekankan kasih sayang, kesabaran, dan kepercayaan terhadap potensi setiap individu untuk berkembang. Dalam Islam, konsep pembinaan (*tarbiyah*) bukan sekadar proses mentransfer pengetahuan, melainkan proses pembentukan karakter dan pengembangan potensi diri secara holistik. RA Al Hidayah Sukaraja tampaknya telah

mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam sistem manajemen SDM-nya, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Harapan Lembaga dan Profil Ideal Tenaga Pendidik

Dari hasil wawancara, terungkap bahwa RA Al Hidayah Sukaraja memiliki harapan yang jelas terhadap profil ideal tenaga pendidik dan kependidikannya. Lembaga mengharapkan guru dan karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, profesional, memiliki etika yang baik, serta mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Harapan ini menempatkan aspek karakter dan profesionalisme sebagai dua sisi yang tidak dapat dipisahkan.

Narasumber juga memberikan nasihat bagi calon tenaga kerja bahwa mereka harus terus belajar, meningkatkan kompetensi, menjaga integritas, disiplin, serta memiliki sikap pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Pesan ini memiliki relevansi yang tinggi bagi mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja pendidikan, mengingat tantangan yang dihadapi pendidik di era modern semakin kompleks dan dinamis.

Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa dalam era kompetisi yang semakin ketat, organisasi memerlukan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki soft skills yang kuat, termasuk kemampuan komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan pemikiran kritis. Keempat keterampilan ini, yang dalam literatur manajemen modern dikenal sebagai 4C skills, menjadi pembeda utama antara SDM yang biasa dan SDM yang unggul dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM guru di RA Al Hidayah Sukaraja merupakan aspek yang dikelola secara serius dan multidimensi oleh pihak lembaga. Standar penerimaan tenaga pendidik berfokus pada kompetensi substantif sekaligus karakter personal, dengan kedisiplinan sebagai indikator kinerja yang paling ditekankan. Sistem penilaian SDM yang diterapkan bersifat komprehensif, mencakup aspek kinerja, etika, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap kemajuan lembaga.

Temuan penting lainnya adalah pendekatan pembinaan yang diprioritaskan di atas pemberian sanksi dalam menangani SDM yang kurang optimal, mencerminkan nilai-nilai humanis dan Islami yang menjadi landasan pengelolaan lembaga. Selain itu, lembaga memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan penanaman nilai-nilai profesionalisme bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikannya.

Penelitian ini merekomendasikan agar RA Al Hidayah Sukaraja meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terstruktur, memperkuat

sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis data, serta memperluas akses guru terhadap sumber-sumber pengembangan profesional yang relevan. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak responden, menggunakan instrumen pengumpulan data yang lebih beragam, dan mengeksplorasi dampak kualitas SDM terhadap hasil belajar peserta didik secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. dan Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Londong: Kogen Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, I. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi Ketiga)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2023). *Metode Pembelajaran Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyadi dan Ulfah, M. (2021). *Konsep Dasar PAUD*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.