

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan program pendidikan yang ditujukan untuk anak usia lahir hingga enam tahun. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga diuraikan bahwa Pendidikan anak usia dini adalah upaya pendekatan pengasuhan yang diberikan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun melalui stimulasi pendidikan yang bertujuan guna menunjang perkembangan fisik dan mental anak. PAUD memiliki peranan penting untuk membentuk aspek dasar perkembangan anak, seperti aspek kognitif, bahasa, fisik motorik, sosial maupun emosional Indarwati (2023). Oleh sebab itu, pendidikan yang berkualitas di usia dini sangat berperan penting untuk membentuk pondasi yang kuat bagi perkembangan selanjutnya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang krusial di lembaga PAUD. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri dari 1) guru 2) tenaga non guru dan 3) kepala sekolah Alfina (2023). Setiap unsur menjalankan peran dan fungsi yang berbeda, tetapi saling berkaitan guna mewujudkan tujuan pendidikan. Guru PAUD adalah seorang pendidik yang mempunyai kemampuan serta bertanggungjawab untuk mengajar dan mendidik anak usia dini. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah seorang Pendidik profesional memiliki peran utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap anak didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah, baik di jalur pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga non guru berperan sebagai penunjang dalam membantu memperlancar aktivitas belajar di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi bertugas memimpin dan mengelola berbagai pihak yang berkontribusi dalam proses pendidikan guna mewujudkan tujuan sekolah Banun dkk., (2016). Maka seharusnya lembaga harus memperhatikan SDM untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang diinginkan.

Pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. PAUD berkualitas dilihat dari proses pembelajaran, kemitraan dengan orang tua, dukungan pemenuhan layanan esensial anak usia dini di luar pendidikan dan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya Hasbi (2022). SDM yang berkualitas akan mampu menghadapi tantangan dan perkembangan zaman, seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru Hulkin & Shaleh (2024). Pengembangan guru PAUD dibuthkan untuk memenuhi kualifikasi agar semua guru memiliki kompetensi di bidang PAUD sehingga mampu meningkatkan kualitas lembaga PAUD Anwar & Alfina (2019). Dengan demikian, pengembangan SDM lewat pendidikan dan pelatihan memegang peran yang krusial untuk membangun kompetensi dan keterampilan yang relevan demi tercapainya pendidikan yang bermutu.

Kepala sekolah menduduki kepemimpinan tertinggi di lembaga sekolah memegang peranan penting dalam pengembangan SDM di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola seluruh sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk menjadi educator yang memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, serta manajer yang mengelola pengembangan profesi tenaga pendidik melalui berbagai pelatihan dan pendidikan Mulyasa (2011). Kepala sekolah dan guru merupakan input yang berpengaruh dalam proses pendidikan, sehingga diperlukan kepala sekolah profesional sebagai pemenuhan sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan proses pendidikan pada satuan pendidikan Sukmadewi (2022).

Penelitian dari Amin (2021) menyatakan proses strategi yang dilaksanakan kepala sekolah meliputi perencanaan awal dengan menjalankan fungsi manajemen meliputi observasi mengenai hal yang dibutuhkan lembaga serta menganalisis masalah yang akan terjadi. Dalam proses penerapannya program berupa workshop, pelatihan, bimbingan teknis dan diklat di tempat kerja. Output yang diperoleh yaitu bertambahnya ilmu, skill, serta koneksi diluar lembaga pendidikan. Kusumawati (2022) dalam penelitiannya menuliskan strategi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membekali guru dan kepala sekolah agar mampu mencapai kualifikasi serta profesionalisme kerja yang dibutuhkan, sehingga pada akhirnya mampu mencetak peserta didik di jenjang Taman Kanak-Kanak menjadi individu yang sesuai dengan harapan bangsa, negara, dan agama.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah sebagai upaya peningkatan intensitas mutu pendidikan, diantaranya melalui peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan media serta perbaikan sarana prasarana pendidikan (Mulyasa, 2019). Penyelenggaraan PAUD di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang sangat signifikan hal tersebut terbukti dari banyaknya jenis layanan yang diberikan kepada anak berdasarkan usia dan karakteristik anak. Selain itu, saat ini dalam satu kota tersebar banyak lembaga PAUD baik KB, TK maupun RA. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemendikbud mengenai jumlah data satuan pendidikan (PAUD) per Kota Madiun menunjukkan ada sekitar 164 lembaga PAUD yang berada di Kota Madiun diantaranya 98 pada jenjang TK atau sederajat, 44 lembaga pada jenjang KB atau sederajat, 5 pada TPA, dan 17 satuan PAUD SPS. Sehingga dalam hal ini lembaga PAUD harus mampu bersaing untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kualitas sekolah.

Berdasarkan pra penelitian kepala sekolah TK 'Aisyiyah Busthanul Athfal 18 Kota Madiun merupakan salah satu TK yang berada di Kota Madiun yang terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Di TK ABA 18 Kota Madiun, terdapat guru yang memiliki latar belakang dan pengalaman yang beragam. Masih terdapat guru yang belum sesuai S1 Paud dan beberapa guru yang melanjutkan pendidikan. Hal ini tentu tidak lepas dari peran kepala sekolah untuk terus mengupayakan dan mewujudkan lembaga yang berkualitas. SDM baik kepala sekolah maupun guru di TK ABA 18 Kota Madiun memiliki peranan penting dalam mewujudkan lembaga yang PAUD

berkualitas. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah TK ABA 18 Madiun merupakan salah satu kepala sekolah yang menjadi kepala sekolah berprestasi. Oleh sebab itu, pengembangan SDM perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Mengingat pentingnya pengembangan SDM dalam lembaga PAUD, oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi perlu mengatur strategi dalam pengembangan SDM. Kepala sekolah berperan besar dalam merealisasikan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme guru, yang diharapkan berdampak pada kualitas PAUD. Dengan pengembangan SDM akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam lembaga PAUD. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM di lembaga PAUD.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis peneliti, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana strategi yang digunakan kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia TK 'Aisyiyah Busthanul Athafal 18 Kota Madiun. Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai bagaimana strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian studi kasus dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Tenaga Pendidik di TK 'Aisyiyah Busthanul Athafal 18 Kota Madiun.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah dalam pengembangan tenaga pendidik di TK ABA 18 Kota Madiun

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pengembangan tenaga pendidik di TK ABA 18 Kota Madiun

D. Manfaat Penelitian

Ada juga manfaat yang dapat digunakan dalam penelitian ini dibagi sebagai berikut :

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dimaksudkan dapat bermanfaat untuk literatur dan wawasan berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik.

2) Manfaat praktis

a. Bagi kepala sekolah

Sebagai bahan saran strategi apa yang digunakan seorang pemimpin dalam pengembangan tenaga pendidik

b. Bagi Guru

Sebagai bahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui penerapan yang dilakukan terhadap guru

E. Definisi Istilah

Dari fokus penelitian yang digunakan dalam kajian penelitian ini, berikut merupakan istilah yang digunakan:

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah yang memegang wewenang dan kewajiban serta berperan dalam proses pendidikan yang menjadi bagian dalam aktivitas pendidikan agar dapat berkoordinasi guna mencapai visi, misi dan tujuan yang sudah direncanakan bersama Mulyasa (2019)

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi serta bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, menambah pengetahuan serta mengubah perilaku individu agar mampu bekerja dengan baik Sumardjo & Priansa (2018)

3. Strategi

Strategi merupakan rencana jangka panjang yang telah disusun dan direncanakan melalui serangkaian tindakan berdasarkan hasil analisis serta pengamatan lingkungan yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Yatminiwati (2019)

4. Strategi Kepala sekolah

Strategi kepala sekolah merupakan rencana serta tindakan yang dirancang sistematis oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Mulyasa (2011)

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pendidikan Anak Usia Dini

Menurut Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 angka 14, dijelaskan Pendidikan Anak Usia Dini merupakan usaha pendampingan yang diberikan kepada anak 0-6 dengan cara memberikan stimulasi berupa pendidikan guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan fisik maupun mental anak, sehingga anak matang dalam melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya. Anak usia dini mengalami proses tumbuh dan berkembang yang sangat pesat. Pendidikan anak usia dini atau disingkat PAUD berperan penting dalam pembentukan aspek dasar perkembangan dan pendidikan karakter anak dimana ditujukan untuk anak usia 0-6 tahun, karena pendidikan anak usia dini merupakan upaya awal dalam pendidikan formal Indarwati dkk., (2023).

Bredenkamp dan Copple dalam Suyadi (2014) mendefinisikan pendidikan anak usia dini merupakan program untuk melayani anak usia dini dari usia 0-6 tahun yang dirancang untuk mengembangkan seluruh perkembangan anak usia dini meliputi perkembangan intelektual, sosial, emosional, bahasa, kognitif serta motorik anak. Selanjutnya, Suyadi menjelaskan Pendidikan anak usia dini (PAUD) pada hakekatnya adalah pendidikan yang ditujukan untuk menyediakan layanan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh yang menekankan pada pengembangan kepribadian anak.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan dijabarkan bahwa ruang lingkup PAUD di Indonesia diselenggarakan melalui tiga jalur yaitu jalur formal, non formal dan informal. Jalur formal yang terdiri dari Taman Kanak kanak (TK) dan raudhatul ahfal (RA) untuk anak usia 4-6 tahun. Jalur non formal diselenggarakan melalui Kelompok Bermain (KB) atau Tempat Penitipan Anak (TPA) atau bentuk yang lain yang sederajat dengan rentang usia anak 2-4 tahun. Terakhir, jalur informal yang diselenggarakan melalui pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan untuk anak usia 0-2 tahun.

Berdasarkan penjelasan diatas, secara keseluruhan dapat didefinisikan mengenai Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan suatu lembaga pendidikan yang dilakukan secara sadar dan terancang yang ditujukan untuk anak mulai sejak lahir hingga usia enam tahun dengan potensi dan aspek tumbuh kembang anak baik aspek fisik, kognitif, sosial emosi, serta bahasa anak yang diselenggarakan melalui jalur formal, non formal dan informal. PAUD juga bertujuan dan berguna untuk membangun pondasi awal anak sehingga memiliki kemampuan-keampuan dan kesiapan yang dimiliki anak untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Anak usia dini berada dalam masa emas perkembangan. Pada masa ini, otak berkembang dengan pesat dan stimulasi yang tepat akan mempengaruhi seluruh aspek perkembangan anak. Guru PAUD sebagai pelaku utama dalam membimbing perkembangan anak. Guru tidak hanya membentuk keterampilan dasar, tetapi juga membentuk karakter dan nilai-nilai moral. Tanpa sumber

daya manusia, tujuan pendidikan di PAUD tidak akan tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, dalam PAUD membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk mengoptimalkan perkembangan anak usia dini.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2005) dalam (Ardiansyah, 2023) menyebutkan bahwa sumber daya manusia meliputi tiga definisi yaitu: (1) orang yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi (2) potensi manusia yang dimiliki yang berperan sebagai pendorong utama untuk mewujudkan tujuannya (3) sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki untuk menjadi sumber kekuatan utama dalam suatu organisasi, yang dapat dikembangkan menjadi kekuatan nyata, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik, untuk mendukung keberlangsungan organisasi.

Sulistiyani dan Rosidah (2009) dalam (Budiyanto dkk., 2023) menyatakan sumber daya manusia merupakan elemen krusial dan berharga yang berperan sebagai modal non material atau non financial dalam suatu organisasi. Potensi tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk nyata, baik secara fisik maupun nonfisik guna mendukung eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) diartikan satu satunya sumber daya yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi dari berbagai kegiatan yang berhubungan dengan sekolah Mukaromah, Fatimah, & Suhatma (2023).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi sebagai komponen utama yang mendorong pelaksanaan keberlangsungan rangkaian tindakan organisasi sehingga harus dikelola secara baik melalui manajemen sumber daya manusia. Wiyani (2020) manajemen sumber daya manusia PAUD didefinisikan sebagai upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai sumber daya manusia PAUD sehingga dapat berpartisipasi dalam pengembangan lembaga PAUD untuk mencapai tujuan PAUD. Selanjutnya Wiyani menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia di PAUD bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dan karyawan lembaga PAUD untuk mencapai tujuan suatu lembaga PAUD.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan orang-orang yang terlibat secara sadar dalam sebuah organisasi untuk memberikannya usahanya untuk mewujudkan tujuan organisasi secara baik. Sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi komponen yang penting dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Sumber Daya Manusia di Lembaga PAUD

Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan salah satunya dalam lembaga PAUD terdiri dari 1) Guru 2) Tenaga Non Guru dan 3) Kepala sekolah Alfina (2023). Menurut Suryadi (2022) menjelaskan guru dapat

didefinisikan sebagai: orang yang berkompeten dan memiliki kepercayaan untuk menjalankan tugas pengajaran transfer ilmu kepada murid, jajabatan profesional dalam melaksanakan atas dasar kode etik serta kedudukan fungsional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar, pemimpin dan orang tua.

Guru PAUD perlu memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar calon guru PAUD merupakan orang yang benar benar memiliki kualifikasi dan tidak dipilih secara asal-asalan Hibana dkk., (2021). Permendikbudristek RI Nomor 32 Tahun 2022 Tentang Standar Teknis Pelayanan Minimal Pendidikan memaparkan kualitas guru PAUD harus memenuhi persyaratan diataranya:a) memiliki kualifikasi akademik paling rendah Diploma (D-IV) atau Sarjana (S1) di bidang pendidikan anak usia dini, bimbingan konseling dan psikologi, b) Memiliki sertifikat pendidik untuk pendidikan anak usia dini.

Guru harus mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mengembangkan kompetensinya. Menurut Hibana dkk., (2021) kompetensi guru PAUD mencakup: a) kompetensi pedagogi, b) Kompetensi kepribadian, c) Kompetensi sosial, d) kompetensi profesioanal.

1) Kompetensi pedagogi yaitu kemampuan guru yang berhubungan dengan pembelajaran dan teori praktik meliputi melakukan perencanaan kegiatan, melaksanakan kegiatan, serta menilai proses hasil mendidik, mengasuh dan melindungi anak

- 2) Kompetensi kepribadian dimana kemampuan guru dalam mencerminkan sikap atau perilaku yang dapat dicontoh. Meliputi, memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan pada kebutuhan anak, sikap dan perilaku yang didasarkan aturan, budaya, agama keyakinan anak, berpenampilan sebagai orang yang berbudi luhur
- 3) Kompetensi sosial yang berarti kemampuan guru dalam melakukan interaksi, komunikasi dengan anak, orang tua, teman sejawat, atau lingkungan sekitar
- 4) Kompetensi profesional dimana kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Seperti paham tentang tahap perkembangan anak, mampu melakukan pemahaman terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak.

Tenaga non guru merupakan tenaga kependidikan yang bukan pendidikan atau guru meliputi tenaga administrasi, keuangan, kebersihan atau satpam yang berperan sebagai tenaga penunjang untuk memperlancar belajar dan pembelajaran di sekolah Alfina (2023).

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan atau sekolah. Menurut Mulyasa (2019) kepala sekolah adalah satu-satunya pemimpin tunggal di lingkungan sekolah yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran serta berperan memengaruhi seluruh elemen dalam proses pendidikan agar dapat bersama-sama mencapai tujuan yang telah dibuat.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah usaha belajar yang direncanakan dalam suatu lembaga guna mengembangkan performan pada tiap individu untuk mendapatkan hasil peningkatan tugas atau organisasi Gilley dan Steven dalam (Priyono & marnis, 2008).

Menurut Hasibuan (2002) dalam (Ardiansyah, 2023) menjelaskan mengenai pengembangan sdm merupakan upaya yang dilakukan guna mengasah keterampilan teknis dan pemahaman teori karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan tersebut memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sumardjo & Priansa (2018) pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menyiapkan individu untuk mampu menjalankan tugas dan kewajiban dalam suatu pekerjaan. Proses ini berhubungan dengan peningkatan kapasitas berfikir kritis maupun emosional yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas. Selanjutnya Filipino dalam Sumardjo & Priansa (2018) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan sumber daya manusia.

- 1) Pendidikan, berhubungan dengan pengetahuan secara luas dan terdapat dua level utama yang perlu menjadi fokus pendidikan yaitu manajer organisasi yang menitikberatkan pada peningkatan kemampuan pengetahuan untuk mampu membuat keputusan dan tenaga operasional yang berfokus pada meningkatkan keterampilan pegawai untuk

meningkatkan produktivitas kerja, meminimalisir biaya, serta mengembangkan sikap.

- 2) Pelatihan, diselenggarakan guna mengembangkan kemampuan atau keterampilan individu dalam mengemban tugas yang sedang atau akan menjadi hal yang harus dipertanggungjawabkannya.

Berdasarkan uraian diatas secara keseluruhan pengembangan SDM adalah langkah sistematis dan terorganisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan baik kemampuan teknis atau teoritis individu melalui pelatihan, pendidikan dan pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan pengembangan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan lebih efektif dan memberikan peran yang signifikan dan optimal terhadap capainya tujuan organisasi.

d. Tujuan Pengembangan SDM

Secara keseluruhan, pengembangan sdm bertujuan untuk menegaskan bahwa suatu organisasi memiliki individu yang kompeten guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta mendorong peningkatan kinerja dan pertumbuhan. Gilley dan Steven dalam (Priyono & Marnis, 2008) menjelaskan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pengetahuan, skill, sikap dan perilaku dalam melaksanakan suatu organisasi. Menurut Priyono & marnis (2008) tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu: 1) Meningkatkan produktivitas kerja, 2) Meningkatkan efisiensi 3) Mengurangi kerusakan

4) Menghindari dan mengurangi kecelakaan 5) Meningkatkan pelayanan
6) Meningkatkan dan memperbaiki moral karyawan 7) Meningkatkan
karier 8) Meningkatkan cara berfikir secara konseptual 9) Meningkatkan
kepemimpinan 10) Meningkatkan prestasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2018) menjelaskan tujuan pengembangan sumber daya manusia menyangkut hal-hal berikut: 1) produktivitas kerja, 2) Efisiensi, 3) Mengurangi kerusakan, 4) mengurangi kecelakaan, 5) meningkatkan pelayanan yang lebih baik 6) meningkatkan moral karyawan 7) meningkatkan karir karyawan 8) meningkatkan kepemimpinan 9) meningkatkan prestasi kerja 10) meningkatkan cara berfikir konseptual 11) meningkatkan kepuasan konsumen.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan tersebut dapat didimpulkan pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk membentuk individu yang kompeten, yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap sesuai dengan kebutuhan kompetensi di lembaga pendidikan.

e. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas maupun kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tujuan akhir dari proses pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan jabatannya. Menurut Sumardjo & Priansa (2018) Prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia diantaranya: