

## **STRATEGI OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENGEMBANGAN PENGAJAR DI TK UMA WERDHI KUMARA**

**I Putu Edy Arizona<sup>1,\*</sup>, Ni Nyoman Seri Asih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

\*Email: edyarizona@unmas.ac.id

### **ABSTRAK**

Pendidikan anak usia dini berperan penting dalam perkembangan holistik anak, namun masih terbatasnya aksesibilitas dan penggunaan metode pembelajaran tradisional menjadi tantangan. Di TK Uma Werdhi Kumara, pengajaran masih bergantung pada metode ceramah dan media konvensional, yang kurang menarik minat anak-anak. Selain itu, kurangnya komunikasi antar pengajar dan sistem evaluasi kinerja yang jelas mempengaruhi kualitas pengajaran. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dilakukan program pengabdian berupa pelatihan pengajaran berbasis proyek, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan sistem evaluasi kinerja yang melibatkan umpan balik dari atasan, rekan sejawat, dan orang tua. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan keterampilan pengajar dalam menggunakan metode yang lebih kreatif dan interaktif, serta terciptanya ruang kolaboratif antar pengajar. Program ini juga berhasil mengimplementasikan sistem evaluasi yang komprehensif, memberikan umpan balik konstruktif untuk peningkatan kualitas pengajaran. Diharapkan, TK Uma Werdhi Kumara dapat terus mengembangkan kualitas pengajaran melalui evaluasi dan penyesuaian yang berkelanjutan.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Metode Pengajaran, Evaluasi.

### **ANALISIS SITUASI**

Pendidikan anak usia dini memainkan peran krusial dalam membangun dasar perkembangan anak secara holistik, mencakup aspek kognitif, emosi, sosial, dan fisik. Namun, aksesibilitas pendidikan ini masih terbatas di beberapa wilayah, dan metode pembelajaran sering kali mengikuti pola tradisional yang kurang interaktif. Berpikir kritis, yang sangat penting bagi individu untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah, dapat dikembangkan sejak dini melalui penggunaan media pembelajaran yang interaktif. Pendidikan anak usia dini masih terbatas dalam jumlah dan aksesibilitasnya, sementara kelompok bermain cenderung mengikuti pola tradisional. Proses pembelajarannya masih dilakukan oleh guru dengan menggunakan lembaran kertas dan menggambar secara manual di papan tulis, serta masih mengandalkan media seperti buku, majalah, kartu, surat, poster, dan sebagainya (Dhewy et al., 2025). Pendidikan saat ini tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi informasi. Jika pemanfaatan teknologi informasi digunakan secara optimal dalam proses pembelajaran, dapat membantu para guru khususnya dalam mentransfer ilmu dan keterampilan kepada siswanya (Hasbi et al., 2025).

Sebagai salah satu komponen utama dalam pendidikan di taman kanak-kanak, adanya SDM yang kompeten dan update pada metode-metode pendidikan diperlukan

---

untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap memasuki dunia pendidikan dasar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Rahardjo 2022:3). SDM menjadi aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan manajemen yang efektif menjadi kunci kesuksesan organisasional (Mustofa et al., 2024). Guru merupakan SDM yang penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan pada sekolah taman kanak-kanak. Sudah sepatutnya kualitas guru harus diperhatikan untuk meningkatkan sumber daya manusia di lembaga (Jayanty & Aisyah, 2024). Sumber daya manusia yang semakin kompeten dalam bidangnya akan membantu pengembangan organisasi. Dengan demikian, penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat di organisasi menjadi sangat penting (Kusumawati, 2022).

TK Uma Werdhi Kumara adalah salah satu sekolah TK swasta yang berlokasi di Jl. Gelogor Carik, Pemogan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Sekolah ini didirikan pada tanggal 13 Maret 2017 dan memperoleh izin operasional pada 1 April 2019 dengan jumlah siswa didik sebanyak 99 anak per tahun 2025. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lokasi, ada beberapa tantangan yang dihadapi adalah pengajar belum sepenuhnya menguasai atau terbiasa dengan metode pengajaran terbaru yang lebih interaktif dan dapat menarik perhatian serta minat anak-anak. Pengajaran yang efektif di TK perlu melibatkan metode yang menyenangkan, kreatif dan berbasis proyek yang mendukung perkembangan kognitif serta sosial emosional anak. Pengajar mungkin masih terbiasa menggunakan metode yang tradisional dengan metode ceramah dan kurang menyentuh aspek pembelajaran yang menyenangkan dan mendalam bagi anak-anak. Pengajar di TK Uma Werdhi Kumara juga merasa ada kesulitan dalam berbagi pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi di lapangan, karena tidak adanya saluran komunikasi yang terstruktur dan terbuka. Hal ini mengarah pada terbatasnya kesempatan untuk belajar dari rekan sejawat atau saling mendukung. Ketika pengajar merasa kesulitan untuk berbicara tentang tantangan mereka, hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan efektivitas mereka dalam mengajar.

Selain itu, kurangnya standar penilaian kinerja pengajar yang jelas menyebabkan pengajar tidak mengetahui parameter yang diharapkan dalam kinerja mereka. Hal ini dapat berujung pada ketidakjelasan dalam pengembangan profesional pengajar dan menurunnya motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Pengajar mungkin tidak memiliki indikator atau standar yang jelas untuk mengukur sejauh mana mereka berhasil dalam pengajaran, sehingga sulit untuk mengetahui apakah mereka telah memenuhi ekspektasi yang diinginkan. Berdasarkan hasil observasi dan analisis permasalahan yang terjadi di TK Uma Werdhi Kumara, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik kegiatan pengabdian ini dengan judul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kualitas Pengajar di TK Uma Werdhi Kumara.”

## **PERUMUSAN MASALAH**

Masalah yang terjadi di TK Uma Werdhi Kumara dalam kegiatan pengabdian ini adalah kurang optimalnya penggunaan metode pengajaran terbaru yang dapat menarik minat anak-anak, pengajar merasa sulit untuk berbagi pengalaman dan tantangan secara terbuka karena kurangnya saluran komunikasi yang efektif dan kurangnya standar penilaian kinerja pengajar yang jelas.

## **SOLUSI YANG DIBERIKAN**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di TK Uma Werdhi Kumara, penulis memberikan solusi dengan cara meliputi pertama, melaksanakan penyuluhan dan pelatihan para pengajar tentang metode pengajaran berbasis proyek dan penggunaan teknologi dalam kelas. Kedua, melaksanakan penyuluhan dan menerapkan sesi diskusi berbagi pengalaman mengajar di antara para pendidik, serta penggunaan forum online untuk memfasilitasi diskusi. Ketiga, melaksanakan penyuluhan dan mengembangkan sistem evaluasi berkala dan menerapkan sistem evaluasi berkala meliputi hasil penilaian dari atasan, rekan sejawat maupun umpan balik orang tua.

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan program kerja yaitu dengan penyuluhan, pelatihan dan pendampingan. Metode tersebut dilakukan dengan tatap muka dengan para guru dan orang tua siswa. Metode ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman guru tentang pentingnya pengembangan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan relevansi inovasi dalam pembelajaran, mendorong guru untuk terbuka dalam berbagi pengalaman dan tantangan dalam pengajaran, serta memotivasi mereka untuk saling belajar melalui refleksi dan diskusi yang terarah dan memberikan pemahaman kepada guru dan pihak terkait tentang pentingnya evaluasi kinerja yang menyeluruh dan berkelanjutan untuk memperbaiki kualitas pengajaran melalui umpan balik dari atasan, rekan sejawat, dan orang tua.

## **HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN**

Program pengabdian yang dilaksanakan di TK Uma Werdhi Kumara dirancang untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Fokus utama program ini adalah mengatasi tantangan yang dihadapi sekolah dalam meningkatkan keterampilan pengajar untuk mendukung perkembangan siswa secara optimal. Berikut adalah hasil yang dicapai dari setiap program utama yang telah dijalankan:

Kegiatan program kerja pertama adalah pengembangan metode pengajaran inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Program ini berfokus pada pengembangan metode pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Hasil yang dicapai meliputi penyusunan metode pengajaran yang menyenangkan dan sesuai dengan tahap perkembangan anak, termasuk penggunaan alat bantu seperti permainan edukatif, gambar, musik dan teknologi. Penerapan pendekatan pembelajaran aktif yang melibatkan anak-anak dalam kegiatan belajar, seperti bermain sambil belajar dan menggunakan teknologi edukasi. Peningkatan minat belajar anak-anak yang terbukti melalui interaksi dan penggunaan media yang interaktif.



**Gambar 1.** Pelaksanaan Metode Pengajaran yang Inovatif

Kegiatan program kerja kedua adalah sesi diskusi dan refleksi untuk berbagi pengalaman mengajar. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan ruang bagi guru dalam berbagi pengalaman dan solusi mengajar. Hasil yang diperoleh adalah guru-guru saling berbagi pengetahuan dan menemukan solusi atas tantangan dalam pengajaran, menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pengembangan profesional. Guru-guru dapat berbagi solusi terkait berbagai masalah yang muncul di ruang kelas, seperti mengelola kelas, menghadapi siswa yang kesulitan belajar dan menciptakan kegiatan yang menyenangkan di TK Uma Werdhi Kumara, baik melalui diskusi secara langsung maupun melalui WhatsApp grup Sesi refleksi membantu guru mengevaluasi metode pengajaran dan mengadaptasi pendekatan yang lebih efektif.



**Gambar 2.** Sesi Diskusi Antarguru

Kegiatan program kerja ketiga adalah mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang mencakup penilaian dari atasan, rekan sejawat maupun umpan balik dari orang tua. Sistem evaluasi kinerja melibatkan penilaian dari atasan, rekan sejawat, dan orang tua. Hasil yang diperoleh adalah evaluasi memberikan perspektif yang lebih luas tentang kinerja guru baik di kelas maupun di luar kelas dan guru menerima umpan balik yang konstruktif yang membantu mereka untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran. Penilaian dari atasan memberi arahan terkait kebijakan dan tujuan pendidikan, sementara penilaian dari rekan sejawat menciptakan peluang bagi guru untuk saling belajar dan mendukung satu sama lain.



**Gambar 3.** Evaluasi Kinerja Pengajar

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat di TK Uma Werdhi Kumara menunjukkan peningkatan nyata dalam kualitas pengajaran dan perkembangan siswa. Melalui pengembangan dan penerapan metode pengajaran yang inovatif serta penyusunan sistem evaluasi kinerja, pengajar di TK Uma Werdhi Kumara berhasil menciptakan lingkungan belajar yang lebih menyenangkan dan interaktif. Sesi diskusi dan refleksi yang dilakukan memberikan ruang bagi para pengajar untuk saling berbagi yang berkontribusi pada penguatan kolaborasi antar guru, yang selanjutnya menciptakan budaya kolaboratif yang positif dalam tim pengajar. Sistem evaluasi yang komprehensif memberikan gambaran lebih luas mengenai kinerja guru dan dengan adanya umpan balik konstruktif yang memungkinkan mereka untuk memperbaiki kualitas pengajaran, serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa. Saran bagi TK Uma Werdhi Kumara agar melakukan sistem *monitoring* dan evaluasi yang teratur untuk mengukur efektivitas pelaksanaan strategi yang telah diterapkan, sehingga bisa dilakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dhewy, V. S., Sabrina, Z. S., & Kartik, S. B. (2025). Implementasi Keterampilan Berpikir Kritis melalui Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif pada Anak Usia Dini (Studi kasus pada TK Annida Tangerang). *Journal of Human And Education*, 5(1), 236–245.
- Hasbi, K., Puspita, D., Aini, Z., Akbar, I., Amalia, C. I., Sufika, A., Sinaga, D., Raya,

- L., & Aceh, B. (2025). Peningkatan Kualitas Tata Kelola Sdm Tenaga Pendidik TK Aisyiyah Bustanul Athfal Banda Aceh. *Communnity Development Journal*, 6(1), 1412–1416.
- Jayanty, A., & Aisyah. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga PAUD. *Seminar Nasional Sosial Sains, Pendidikan, Humaniora (SENASSDRA)*, 2 Nomer 1(1), 1–8.
- Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak. *Edunity : Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(04), 207–222. <https://doi.org/10.57096/edunity.v1i04.25>
- Mustofa, M., Asy, H., & Ratnaningsih, S. (2024). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar : Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom*, 9(1), 69–80.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.