

Efektifitas Organisasi Himpaudi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung

Popi Markuri, Yetri, & Jamal Fakhri

popimarkuri@gmail.com, yeti.hasan@radenintan.ac.id, & jamalfakhri@radenintan.ac.id

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Abstrak: Penelitian ini diarahkan untuk mengukur sejauh mana efektivitas organisasi Himpaudi dalam meningkatkan kualitas Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung. Menggunakan metode kualitatif, penelitian ini berfokus pada pendekatan naratif dan studi kasus. Sumber data utama diperoleh melalui wawancara dengan pemimpin Himpaudi, anggota pengurus, serta pejabat PAUD di Kecamatan Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara terstruktur, dan pengumpulan dokumen. Proses analisis data meliputi reduksi, penyajian data, dan penyimpulan berdasarkan informasi yang diperoleh. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa Himpaudi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas PAUD di Kota Bandar Lampung. Meskipun ada dukungan dari lingkungan eksternal, terdapat kelemahan dalam struktur dan pelaksanaan di dalam organisasi. Tantangan lain termasuk kurangnya koordinasi yang efektif dan variasi dalam partisipasi anggota. Meski kebijakan dan manajemen Himpaudi berfungsi dengan baik, diperlukan lebih banyak evaluasi dan pengawasan internal. Selain itu, ada tantangan dalam strategi pembangunan PAUD oleh Himpaudi, khususnya terkait dengan perluasan, peningkatan kualitas, dan melibatkan masyarakat dan mitra lebih dalam.

Kata Kunci: Efektifitas, Organisasi, HIMPAUDI

Abstract: This research aims to assess the extent of Himpaudi organization's effectiveness in improving the quality of Early Childhood Education (PAUD) in the city of Bandar Lampung. Using a qualitative approach, this study focuses on a narrative and case study approach. The primary data sources were obtained through interviews with Himpaudi leaders, management members, and relevant PAUD officials in the Bandar Lampung sub-district. Data collection techniques included observation, structured interviews, and document collection. The data analysis process involves data reduction, presentation, and drawing conclusions based on the gathered information. The research findings reveal that Himpaudi faces challenges in enhancing the quality of PAUD in Bandar Lampung. Despite external support, there are weaknesses in the organization's structure and implementation. Other challenges include ineffective coordination and varying levels of member participation. Although Himpaudi's policies and management are functioning well, there is a need for more internal evaluation and oversight. Furthermore, there are challenges in Himpaudi's PAUD development strategy, particularly concerning expansion, quality improvement, and deeper involvement of the community and partners.

Keywords: Effectiveness, Organization, HIMPAUDI

Pendahuluan

Manajemen mutu melibatkan pengaturan dan pemanfaatan sumber daya untuk menjalankan operasi organisasi dengan efisien (Karwati, 2013). Keberhasilan dan kepemimpinan organisasi diukur melalui efektivitasnya (Steers, 2020), yang bisa bervariasi menurut

individu (Steers seperti yang disebutkan dalam Komariah & Triatna, 2005). Organisasi berusaha menggunakan sumber daya dengan bijak untuk mencapai tujuan mereka.

Meskipun banyak organisasi mengejar efektivitas sebagai tujuan utama, sumber daya manusia dan perilaku mereka

berperan penting dalam mencapai efektivitas (Yuliani, Asmony, & Suryatni, 2016). Untuk mencapai efektivitas, organisasi perlu membagi pekerjaan, menugaskan berdasarkan keterampilan, dan berkoordinasi dengan baik (Karwati, 2013).

Menetapkan tujuan adalah kunci dalam mengukur efektivitas, dan penilaian dilakukan berdasarkan niat organisasi dan penilaian dari pihak penilai (Bastian seperti yang disebutkan dalam Tangkilisan, 2005). Organisasi yang efektif memerlukan fondasi etika yang kuat dan praktik organisasi yang efektif (Steers, 2020).

Pentingnya pengorganisasian tercermin dalam agama, seperti dalam Quran, yang menekankan perencanaan dan pengorganisasian (Rachman, 2015). Undang-undang pendidikan nasional dan standar pendidikan anak usia dini juga menggarisbawahi pentingnya perencanaan dan manajemen yang efisien (Undang-undang No. 20 Tahun 2003; Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014).

HIMPAUDI adalah organisasi yang fokus pada pendidikan anak usia dini non-formal, dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2020). Organisasi ini memiliki hierarki dan visi untuk meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di seluruh Indonesia, termasuk Lampung (Morgan seperti yang disebutkan dalam Effendhi, 2019).

Studi ini menginvestigasi peningkatan mutu di Bandar Lampung dari tahun 2019 hingga 2022 dan bertujuan untuk memahami efektivitas HIMPAUDI serta faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di kota tersebut.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di HIMPAUDI, sebuah organisasi profesi

yang terletak di kota Bandar Lampung. Penelitian ini masuk ke dalam kategori penelitian kualitatif yang berakar pada filsafat post-positivisme. Post-positivisme, yang juga dikenal sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, memandang realitas sosial sebagai fenomena yang holistik, rumit, dinamis, bermakna, dan saling terkait (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dirancang sebagai penelitian lapangan, sehingga mengadopsi pendekatan kualitatif. Data untuk penelitian ini terdiri dari dua jenis yang berbeda: data primer dan data sekunder. Para informan penelitian termasuk personel dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, ketua dan anggota organisasi HIMPAUDI di kota Bandar Lampung, serta anggota organisasi HIMPAUDI di berbagai kecamatan di kota Bandar Lampung. Untuk mengumpulkan data baik primer maupun sekunder, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiono, 2014). Tahap-tahap selanjutnya melibatkan reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan setelah pengumpulan data. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan pengecekan silang melalui triangulasi sumber pengumpulan data.

Pembahasan

Peneliti melakukan analisis untuk meninjau kembali temuan-temuan yang diperoleh dari kegiatan wawancara, pengamatan, dan dokumentasi, menjalani mereka melalui pemeriksaan kritis dan verifikasi singkat, dan menyajikannya dalam format-format standar, ringkasan, dan diskusi rinci sesuai dengan pola-pola temuan penelitian. Berdasarkan temuan-temuan penelitian, peneliti telah mengidentifikasi:

Karakteristik Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung

Temuan pertama karakteristik organisasi himpaudi kota bandar lampung peneliti menggunakan alat ukur stabilitas

organisasi dan pertumbuhan organisasi, berdasarkan temuan penelitian di lapangan dalam stabilitas dan pertumbuhan karakteristik organisasi yang terjadi dilapangan belum optimal karena kestabilan dan pertumbuhan organisasi pada tahun 2019 masih terbilang stabil namun setelah masuk tahun 2020 terjadinya pandemic covid-19 organisasi mulai tidak stabil dan pertumbuhan organisasi terganggu, program tidak berjalan dan dana organisasi defisit. Kemudian di awal tahun 2022 terjadi perubahan pengurus struktur organisasi berdasarkan penunjukan oleh pimpinan, dalam penunjukan ini tidak sesuai dengan ADART himpaudi dan setelah SK struktur pengurus yang baru terbentuk yang terjadi sampai di tahun 2023 ini belum ada pelantikan yang sah oleh pimpinan. Hal inipun mempengaruhi pergerakan organisasi khususnya pengurus yang membuat tidak optimal.

Temuan dilapangan dalam karakteristik organisasi himpaudi kota Bandar Lampung diatas menjadi tolak ukur stabilitas dan pertumbuhan dalam teori peneliti yakni ada enam faktor struktur yang mempengaruhi beberapa segi efektifitas organisasi. Pertama, tingkat desentralisasi ialah konsep partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kedua, spesialisasi fungsi ialah kemampuan organisasi membagi-bagi fungsi kerjanya menjadi kegiatan-kegiatan yang sangat khusus. Ketiga, formalisasi ialah batas penentuan atau pengaturan kegiatan kerja para anggota melalui prosedur dan peraturan yang resmi. Keempat, rentang kendali ialah jumlah pegawai atau bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif. Kelima, besar ukuran organisasi ialah beberapa aspek yang mengatur pelaksanaan pekerjaan secara tertib dan efisien. Keenam, besarnya unit kerja ialah besarnya ukuran unit kerja berlainan pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku pekerja, dan pengaruhnya terhadap

organisasi. Bagi para pekerja, bertambah besarnya unit kerja maka selalu dihubungkan dengan berkurangnya kepuasan kerja, tingkat kehadiran, merosotnya kebetahan, dan meningkatkan perselisihan (Syaroh., & Widowati, 2018).

Peneliti dapat menyimpulkan temuan karakteristik organisasi HIMPAUDI kota Bandar Lampung dalam memperhatikan teori faktor daripada ukuran stabilitas dan pertumbuhan organisasi belum sesuai dengan apa yang diterapkan oleh organisasi himpaudi kota bandar lampung. Sehingga ketidaksesuaian ini menimbulkan ketidakefektifan dalam pengorganisasian baik secara struktural dan penerapan.

Karakteristik Lingkungan Himpaudi Kota Bandar Lampung

Temuan kedua karakteristik lingkungan HIMPADI kota Bandar Lampung peneliti menggunakan batasan alat ukur secara eksternal penilaian dari pihak luar dan internal yang menilai dari beberapa aspek yakni pemanfaatan lingkungan, laba atau penghasilan, keluwesan adaptasi, kepuasan, kepaduan kompak-konflik.

Berdasarkan temuan penelitian dilapangan secara eksternal dan internal karakteristik lingkungan himpaudi yang terjadi dilapangan secara eksternal sudah terpenuhi terjalin baik, namun secara internal organisasi himpaudi perlu adanya evaluasi terus menerus dalam menjaga hubungan keseluruhan komunikasi internal sehingga aspek-aspek yang perlu diperhatikan berjalan optimal dan terpenuhinya tujuan bersama.

Temuan dilapangan dalam karakteristik lingkungan organisasi HIMPAUDI kota Bandar Lampung diatas menjadi tolak ukur keberhasilan dari teori peneliti yakni Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi. Pertama, lingkungan eksternal, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar

organisasi misalnya kondisi lingkungan. Kedua adalah lingkungan internal, yaitu faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan lingkungan budaya dan social tempat berlangsungnya kegiatan kearah tujuan (Retnowati, 2010).

Maka peneliti dapat menyimpulkan temuan karakteristik lingkungan kerja organisasi HIMPAUDI kota bandar lampung dalam memperhatikan teori faktor daripada ukuran secara eksternal dan internal yakni secara eksternal hubungan himpaudi dengan pihak luar terjalin dengan baik dan terkondisikan, sedangkan secara internal perlu adanya koordinasi pada setiap aspek agar menciptakan lingkungan yang sehat dan tujuan keberhasilan dalam lingkungan organisasi dapat dirasakan bersama-sama.

Karakteristik Pekerja Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung

Temuan ketiga karakteristik pekerja organisasi HIMPAUDI kota Bandar Lampung peneliti menggunakan alat ukur keterikatan para pekerja untuk bersemangat bekerja dan prestasi para pekerja untuk terus termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Hal ini yang terjadi dilapangan peneliti menemukan aspirasi suara yang berharap setiap anggota yang terlibat maupun ketua atau pimpinan dalam struktural dapat membantu merangkul memotivasi bersama-sama pada setiap tupoksi bukan hanya bagian-bagian tertentu dari bawah sehingga keterikatan dan prestasi para pekerja terasa erat dan apa yang diharapkan bersama dalam lingkup kerja himpaudi kota bandar lampung berjalan optimal sebagaimana yang diharapkan.

Temuan dilapangan dalam karakteristik pekerja organisasi HIMPAUDI kota Bandar Lampung diatas menjadi tolak ukur keberhasilan dari teori peneliti yakni 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 menekan tingkat perpindahan pekerja, kemangkiran, dan bentuk lain pengunduran diri sampai seminimal mungkin, dan meningkatkan pemanfaatan waktu dalam lingkungan kerja. Kedua, adalah keikatan (comitmen) 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.

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. Menurut Porter & Lawler (dalam Sedarmayanti, 2010), motivasi adalah proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Maka peneliti dapat menyimpulkan temuan karakteristik pekerja organisasi HIMPAUDI kota Bandar Lampung dalam memperhatikan teori faktor daripada ukuran keterikatan dan prestasi para pekerja yakni secara keterikatan dan keikatan para pekerja terhadap organisasi himpaudi berjalan bersinambungan walaupun masih ada anggota yang tidak sepenuhnya andil atau terjadinya kemangkiran keluar masuk organisasi merupakan tidak lepas dari tanggung

jawab bersama dalam organisasi himpaudi kota bandar lampung khususnya ketua atau pimpinan yang harus mampu menekan prestasi kerja untuk para anggota sehingga termotivasi terlibat andil dan mau berproses bersama mencapai suatu tujuan.

Kebijakan dan Praktek Manajemen Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung

Temuan keempat kebijakan dan praktek manajemen organisasi kota Bandar Lampung peneliti menggunakan alat ukur penyusunan tujuan strategis sejauh mana penerimaan tujuan organisasi himpaudi oleh setiap anggota serta peran kepemimpinan dan pengambilan keputusan sejauh mana efektifitas keseluruhan pimpinan dalam menjalankan tugas untuk mencapai sasaran.

Dalam temuan dilapangan peneliti mendapatkan aspirasi keresahan yang pada dasarnya inti tujuan himpaudi dapat diterima oleh setiap elemen lapisan masyarakat, pemerintah maupun anggota organisasi himpaudi kota Bandar Lampung. Namun proses pada keefektivitasan manajemen pimpinan atau ketua dalam tepat mencapai sasaran belum dirasakan secara optimal oleh setiap anggota himpaudi yang bergerak, terkhusus struktural, pendanaan dan kesejahteraan pada orang-orang yang bergerak di dalamnya. Terkecuali itu tetap diakui organisasi himpaudi kota Bandar Lampung saat ini masih berjalan bersinambungan dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya yang secara pelaksanaan masih sangat dibutuhkan di kalangan masyarakat, akan tetapi manajemen kepengurusan harus di evaluasi untuk memberikan dampak positif dan optimal khusus pada orang-orang yang terlibat di dalam organisasi himpaudi kota bandar lampung.

Berdasarkan temuan dilapangan dalam kebijakan dan praktek manajemen

organisasi himpaudi kota Bandar Lampung diatas menjadi tolak ukur keberhasilan dari teori peneliti yakni 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.

Faktor-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 faktor ini. Artinya, bila para manajer menetapkan tujuan yang nyata untuk departemennya, bertindak menjamin penyediaan dan pemanfaatan 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 (Karidewi., Ritohardoyo., & Santosa, 2012). Oleh karena itu, dikatakan bahwa organisasi relatif efektif atau relatif tidak efektif, dan bukan sepenuhnya efektif atau sepenuhnya tidak efektif. Jadi tugas manajemen adalah memanfaatkan sarana yang ada di bawah pengawasannya untuk memperbaiki tingkat relatif pencapaian tujuan dan efektivitas dalam perjalanan waktu.

Maka peneliti dapat menyimpulkan temuan lapangan kebijakan dan praktek manajemen organisasi himpaudi kota Bandar Lampung dalam memperhatikan

teori ukuran faktor diatas yakni sudah berjalan secara bersinambungan dengan memperhatikan waktu yang terus berjalan sampai saat ini keberadaan organisasi himpaudi kota bandar lampung memberikan dampak dan membantu peranan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Tetapi seiring berprosesnya organisasi himpaudi kota Bandar Lampung hingga saat ini harus ada evaluasi dan pengawasan secara internal dalam menjaga kestabilan dan keefektifitasan pergerakan manajemen himpaudi secara keseluruhan. Maka dari itu kegiatan pengawasan manajerial oleh akademisi sangat dibutuhkan untuk mengembalikan peranan himpaudi agar terus bersinergi optimal dalam waktu jangka panjang.

Strategi Pembangunan PAUD Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung

Pembangunan pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan langkah penting dalam mempersiapkan generasi yang cerdas, kreatif, dan kompetitif. HIMPAUDI Kota Bandar Lampung memahami hal ini dan telah berupaya keras dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di wilayahnya. Beberapa strategi dan upaya yang telah dilakukan antara lain: (1) Perluasan dan peningkatan mutu satuan PAUD. Organisasi telah berupaya meningkatkan kualitas PAUD sejak 2019. Walaupun ada tantangan seperti pandemi COVID-19 dan pergantian kepemimpinan, namun organisasi terus berkomitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan. Organisasi telah mencoba memaksimalkan program kerjasama dengan berbagai mitra terkait untuk meningkatkan mutu PAUD, seperti program perluasan layanan, pembuatan PAUD model dan percontohan, penguatan pendidikan karakter, dan penguatan PAUD holistik-integratif. (2) Peningkatan jumlah dan mutu PTK PAUD. HIMPAUDI telah

menyadari bahwa kualitas pendidik merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Namun, masih ada tantangan seperti minimnya dana, rendahnya gaji pendidik, dan persentase pendidik dengan kualifikasi formal yang belum mencukupi. Ada kebutuhan untuk memfasilitasi lebih banyak program pelatihan dan diklat bagi para pendidik untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka. (3) Penguatan peran orang tua dan masyarakat. HIMPAUDI telah menginisiasi program-program parenting sebagai bentuk penguatan peran orang tua dalam pendidikan anak. Namun, masih ada hambatan dalam penerapan program-program ini, seperti rendahnya kesadaran dan keterlibatan orang tua, serta tantangan ekonomi yang dihadapi oleh banyak keluarga. (4) Penguatan dan pemberdayaan mitra. Kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan merupakan strategi penting bagi HIMPAUDI. Melalui kerjasama ini, organisasi mendapatkan dukungan baik dalam bentuk pelatihan, seminar, maupun bantuan finansial. Strategi ini menguntungkan bagi organisasi, terutama dalam menghadapi keterbatasan dana dan sumber daya. (5) Pentingnya prinsip Islam dalam manajemen. Islam memberikan pandangan tentang pentingnya efektivitas dalam manajemen. Hadits-hadits Nabi menekankan pada kualitas kerja dan pentingnya introspeksi diri serta evaluasi. Prinsip-prinsip ini dapat diintegrasikan ke dalam strategi organisasi untuk memastikan pembangunan PAUD yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika.

Dalam keseluruhan pembahasan mengenai strategi pembangunan PAUD oleh Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung, penting untuk diingat bahwa pendidikan anak usia dini memiliki peran yang krusial dalam membentuk fondasi pendidikan anak-anak. Oleh karena itu, pengembangan dan penerapan strategi

yang efektif sangatlah penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di masa depan. Selain itu, pengaruh nilai-nilai agama dan evaluasi berkelanjutan menjadi aspek penting dalam memastikan keberhasilan implementasi strategi ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan prosedur pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi serta pembahasan hasil penelitian tentang Efektifitas Organisasi Himpaudi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung, yang meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan kerja, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen, dan strategi pembangunan PAUD dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Karakteristik organisasi Himpaudi kota bandar lampung dalam stabilitas dan pertumbuhan organisasi mengalami ketidak optimalan dalam pengorganisasian yang membuat terhambatnya program, komunikasi yang tidak sehat, dan pergerakan organisasi yang tidak sesuai dengan tupoksinya. Karakteristik lingkungan kerja organisasi Himpaudi kota bandar lampung secara eksternal hubungan Himpaudi dengan pihak luar terjalin dengan baik dan terkondisikan dengan para mitra dan stakeholder, sedangkan secara internal belum adanya evaluasi dan koordinasi pada setiap aspek agar menciptakan lingkungan yang sehat dan tujuan keberhasilan dalam lingkungan kerja organisasi dapat dirasakan bersama-sama. Karakteristik pekerja organisasi Himpaudi kota bandar lampung secara keterikatan dan keikatan para pekerja terhadap organisasi Himpaudi berjalan baik walaupun masih ada anggota yang tidak sepenuhnya andil atau terjadinya kemangkiran keluar masuk organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen organi-

sasi Himpaudi kota bandar lampung sudah berjalan secara bersinambungan yang pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Strategi Pembangunan PAUD organisasi Himpaudi kota bandar lampung yakni (1) strategi perluasan dan peningkatan mutu, (2) strategi peningkatan jumlah dan mutu, (3) strategi penguatan peran orang tua dan masyarakat, dan (4) strategi penguatan dan pemberdayaan mitra. Dari hasil kesimpulan diatas peneliti menyimpulkan bahwa organisasi Himpaudi kota bandar lampung berjalan akan tetapi relatif tidak efektif.

Daftar Pustaka

- Effendhie, M. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan (Edisi 2)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Karidewi, M. P., Ritohardoyo, S., & Santosa, L. W. (2012). Desa Adat Tenganan Pegringsingan dalam Pengelolaan Hutan di Desa Tenganan, Kecamatan Manggis, Karangasem, Bali. *Majalah Geografi Indonesia*, 26(1), pp. 26-45.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2015). *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2022). *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini Berkualitas*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Komariah, A., dan Cepi Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachman, F. (2015). *Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur'an dan*

- Hadith. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), pp. 291-323.
- Retnowati, N. D. (2010). Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*. Jakarta: Refika ADitama.
- Steers, R. M. (2020). Efektivitas Organisasi. (Magdalena Jamin, Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syaroh, D. M., & Widowati, N. (2018). Efektivitas Pada Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (P2TP2A) di Kabupaten Semarang (Studi Tentang Studi Kasus: PT Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Buana Informatika*, 1(2), pp. 91-96.
- Penanganan Pengaduan Tindakan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak). *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(3), pp. 228-245.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grafindo.
- Yuliani, D. P., Asmony, T., & Suryatni, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kemampuan Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Wanita (Studi pada Pemerintah Daerah Kota Mataram). *JMM UNRAM: Master of Management Journal*, 5(1), pp. 1-19.