



KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA

PAUD

Nelis Nazziatus Sadiyah Qosyasih, M.Pd
Khusniyati Masykuroh, M.Pd

KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD

Penulis :

Nelis Nazziatus Sadiyah Qosyasih, M.Pd

Khusniyati Masykuroh, M.Pd

Editor:

Oktarina Dwi Handayani, M.Pd

STOP !
BELI BUKU
BAJAKAN

KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD

Penulis:

Nelis Nazziatus Sadiyah Qosyasih, M.Pd
Khusniyati Masykuroh, M.Pd

Editor:

Oktarina Dwi Handayani, M.Pd

Penata Letak

Serli Wulandari

Penerbit:

Ruang Karya Bersama

164 **Halaman**; Ukuran **A5**
Cetakan pertama, September 2024

Copyright 2024

Nelis Nazziatus Sadiyah Qosyasih, M.Pd
Khusniyati Masykuroh, M.Pd

ISBN 978-723-520-144-3

Alamat:

Jl. Martapura lama, Km. 07, RT. 07 Kecamatan Sungai Tabuk,
Kelurahan Sungai Lulut, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan.
Telp. 0897-1169-692
Email: kirimnaskah@ruangkarya.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang Memperbanyak Karya Tulis Ini Dalam Bentuk Dan
Dengan Cara Apapun Tanpa Ijin Tertulis Dari Penerbit

RUANG KARYA BERSAMA

"Berkarya selagi muda, bermanfaat selagi bisa."



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	VI
BAB I.....	1
HAKIKAT KEPEMIMPINAN.....	1
1. Pendahuluan.....	1
2. Landasan Filosofis, Teologis dan Aturan Pemerintah (UU/PP/PD)	2
3. Definisi Kepemimpinan	9
4. Rangkuman.....	11
BAB II	14
KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM	14
1. Pendahuluan.....	14
2. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an.....	17
3. Teladan Kepemimpinan dari Sunnah Nabi Muhammad SAW	22
4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Islam.....	28
5. Rangkuman.....	32
BAB III	34
KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS LEMBAGA PAUD	34
1. Pendahuluan.....	34
2. Pentingnya Kepemimpinan dalam PAUD.....	36
3. Keterkaitan Kepemimpinan dengan Visi dan Misi Lembaga PAUD	38
4. Rangkuman.....	42
BAB IV	44
SUMBER POTENSI KEPEMIMPINAN LEMBAGA PAUD	44
1. Pendahuluan.....	44
2. Definisi Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD.....	48
3. Sumber Potensi kepemimpinan.....	51
4. Rangkuman.....	54

BAB V.....	57
KEPEMIMPINAN EFEKTIF DALAM LEMBAGA PAUD.....	57
1. Penduluan.....	57
2. Kompetensi Pemimpin PAUD.....	61
3. Keterampilan dan Pengetahuan yang Diperlukan.....	65
4. Hubungan Interpersonal dan Komunikasi Efektif.....	68
5. Kemampuan Manajerial Pemimpin PAUD.....	71
6. Rangkuman.....	73
BAB VI.....	76
TEORI DAN MODEL KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD.....	76
1. Pendahuluan.....	76
2. Teori Kepemimpinan.....	79
3. Model-Model Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD.....	84
4. Rangkuman.....	87
BAB VII.....	89
PERAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD.....	89
1. Pendahuluan.....	89
2. Peran Kepemimpinan dalam lembaga PAUD.....	90
3. Fungsi Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD.....	93
4. Rangkuman.....	95
BAB VIII.....	97
KARAKTERISTIK PEMIMPIN PAUD DALAM PERSPEKTIF ISLAM.....	97
1. Pendahuluan.....	97
2. Sifat-sifat Pemimpin yang dianjurkan dalam Islam.....	100
3. Keahlian dan Keterampilan yang Dibutuhkan Pemimpin PAUD.....	103
4. Etika dan Moralitas Pemimpin PAUD.....	105
5. Rangkuman.....	107
BAB IX.....	109
EVALUASI KEPEMIMPINAN DAN PERBAIKAN BERKELANJUTAN.....	109

1.	Pendahuluan.....	109
2.	Metode Evaluasi Kinerja Pemimpin PAUD	112
3.	Implementasi Perbaikan Berkelanjutan	115
4.	Peran Evaluasi dalam Peningkatan Kualitas PAUD	117
5.	Rangkuman.....	118
	BAB X.....	120
	TANTANGAN DAN STRATEGI MENGHADAPI PERUBAHAN DALAM PAUD	120
1.	Pendahuluan.....	120
2.	Tantangan Global dalam PAUD.....	127
3.	Strategi Pemimpin PAUD dalam Menghadapi Tantangan	132
4.	Peran Kepemimpinan Islami dalam Mengatasi Perubahan	135
5.	Rangkuman.....	139
	DAFTAR PUSTAKA.....	143
	BIODATA PENULIS.....	162

BAB I

HAKIKAT KEPEMIMPINAN

1. Pendahuluan

Pemimpin merupakan sosok sentral dalam sebuah organisasi, tidak sekadar terpilih menjadi nakhoda tetapi juga harus mampu menentukan arah dan transformasi organisasi. Sebagai kumpulan orang dengan tujuan bersama, setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengemudikan organisasi menghadapi tantangan demi tercapainya tujuan. Keberadaan pemimpin yang efektif sangat krusial dalam sebuah organisasi untuk menentukan haluan pencapaian tujuan dan membawa organisasi melewati segala rintangan. Pemimpin hadir bukan semata formalitas, namun harus mampu memimpin, mengarahkan, dan mentransformasi organisasi ke arah yang lebih baik. (Rahayu et al., 2022)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang cakap dan efektif akan berdampak pada

kemajuan organisasi. Pemimpin sangat dibutuhkan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumber daya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta memberdayakan pengikutnya untuk menetapkan arah terbaik bagi organisasi. Kualitas kepemimpinan yang kuat dapat mendorong perkembangan positif suatu organisasi. Pemimpin memiliki tugas penting untuk merumuskan visi misi, mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia, melakukan perubahan dan inovasi, serta mengarahkan dan membimbing pengikutnya demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dan pemberdayaan pengikut secara intensif menjadi kunci kemajuan organisasi. (Wiyono, B, 2019)

2. Landasan Filosofis, Teologis dan Aturan Pemerintah (UU/PP/PD)

Dalam menggali esensi kepemimpinan, perpaduan antara aspek teologis dan peraturan pemerintah memberikan dimensi yang lebih mendalam. Filosofi hakikat kepemimpinan tidak hanya melibatkan aspek-pragmatis dan

organisasional, tetapi juga mengaitkan makna spiritual dan norma-norma yang diberikan oleh teologi serta aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Teologi memberikan dasar filosofis yang mendalam terkait tanggung jawab moral seorang pemimpin, hubungannya dengan nilai-nilai agama, dan bagaimana kepemimpinan dapat menjadi sarana untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bersama. Dengan menggabungkan kedua dimensi ini diharapkan dapat ditemukan landasan yang kokoh bagi pemimpin dalam menjalankan peran mereka, tidak hanya dalam ranah organisasional tetapi juga sebagai agen perubahan yang berkarakter dan mengakar pada nilai-nilai keadilan, kebenaran, dan kebajikan.

A. Landasan Filosofis

Dalam landasan filosofis terdapat berbagai pendapat menurut para ahli. Diantaranya menurut pendapat Rost (1991 : 149) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan pengaruh banyak arah, kepemimpinan terkait dengan proses untuk mengembangkan tujuan bersama guna mencapai suatu tujuan (Taufiq et al., 2020). Selanjutnya menurut Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan menurut Edison (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hermani, 2017). Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang atau sekelompok untuk mengarahkan orang lain serta mempengaruhinya untuk bekerja sama satu sama lain.

Kemudian, terbentuknya kepemimpinan dengan landasan filosofis menggunakan 3 teori diantaranya ialah:

- a. Teori sifat (*The Trait Theory*), teori ini sering kali disebut *The Great Man Theory*. Teori ini menganggap bahwa pemimpin muncul karena dilahirkan bukan dibuat atau dikondisikan. Teori ini mengajarkan bahwa pemimpin itu memerlukan serangkaian sifat-sifat, ciri-ciri atau perangai tertentu yang bisa digunakan sehingga menjalin keberhasilan pada setiap situasi.
- b. Teori perilaku (*Behavior Theory*) yang dikembangkan

melalui teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor, *Managerial Grid* dari Blake dan Houston, *Studi Ohio State* dan *Studi Michigan* yang dikembangkan oleh para ahli psikologi sosial, Rensis dan Likert. Teori ini memutuskan perhatian pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu fungsi-fungsi dan gaya-gaya kepemimpinan disebutkan bahwa agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi yang berhubungan dengan hubungan kelompok.

- c. Pendekatan situasional (*Contingency Approach*) yang bergantung pada situasi, tugas, anggota, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya. Teori situasional yang terkenal diantaranya adalah teori kontingensi dari Fiedler, teori siklus kehidupan dari Hersey dan Blanchard, dan teori serangkaian kepemimpinan dari Schmidt dan Tannenbaum.

Kepemimpinan dalam landasan filosofis maka tidak terlepas dari aspek yang melibatkan masyarakat. Dalam menjalankan kepemimpinannya setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Seorang kepala lembaga pendidikan harus

bijaksana dan hati-hati dalam setiap tindakan atau keputusan yang diambilnya, ini juga berlaku untuk pemimpin pendidikan yang memiliki wewenang tertinggi di sebuah institusi pendidikan. Tugas seorang pemimpin mencakup peningkatan kualitas lembaga yang dipimpinnya dan memberikan dukungan kepada semua anggota yang terlibat dalam upaya peningkatan tersebut. Menjadi seorang pemimpin ideal bukanlah hal yang mudah karena diperlukan pemahaman dan penguasaan terhadap falsafah kepemimpinan dari berbagai literatur atau pandangan tokoh pemimpin yang memegang erat prinsip-prinsip kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Kurniawan Ahmad Febri, 2019).

B. Landasan Teologis

Dalam perspektif Islam, peran pemimpin sangat mendasar dalam struktur sosial, setara dengan kepala bagi tubuh masyarakat. Sebagai penentu kemaslahatan umat tugasnya tak hanya terbatas pada urusan dunia melainkan juga melibatkan tanggung jawab besar dalam mengawasi penerapan syariat Allah. Sejalan dengan pemahaman bersama, manusia diciptakan untuk beribadah dan

sepenuhnya mengabdikan diri pada Allah taala. Sejarah Islam telah membuktikan bahwa pentingnya permasalahan terkait dengan kepemimpinan ini. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya: Surat Al-Baqarah ayat 30 dan An-Nisa ayat 59.

Menurut Juwainis (2008), Al-Quran tidak secara eksplisit membahas tentang konsep kepemimpinan, yang lebih umum ditemukan dalam teori manajemen organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai elemen yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Meskipun modal, struktur birokrasi, dan sumber daya yang terampil penting untuk kesuksesan, peran kepemimpinan menjadi krusial. Sebuah organisasi memiliki potensi untuk maju jika dipimpin oleh kepemimpinan yang efektif. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak baik seperti pemimpin yang zalim dan tidak setia dapat mengakibatkan kerusakan pada organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai faktor penentu yang kritis untuk mencapai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi (Rusmini, 2023).

Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa pemimpin yang baik seharusnya cocok dengan kualitas masyarakat yang baik. Dengan kata lain, hanya masyarakat yang baik yang dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang bermoral dibutuhkan untuk masyarakat yang memiliki moral yang baik pula. Di sisi lain, kepemimpinan diberikan kepada manusia sebagai amanat dari Allah (H.R. Muslim) yang dapat diberikan atau dicabut kapan saja sesuai dengan kehendak-Nya (Sukman & Chudzaifah, 2018).

C. Landasan Undang-Undang

Landasan undang-undang terkait hakikat kepemimpinan dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Salah satu landasan utama adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). UUD 1945 mengakui prinsip demokrasi dan kedaulatan rakyat sebagai dasar negara yang secara tidak langsung mencerminkan hakikat kepemimpinan yang bersumber dari kehendak dan partisipasi masyarakat.

Selain UUD 1945, terdapat undang-undang lain yang mengatur aspek-aspek kepemimpinan, seperti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

yang menetapkan prinsip otonomi daerah dan memberikan tanggung jawab kepada pemimpin daerah dalam mengelola pemerintahan sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat setempat.

Selain itu, beberapa undang-undang sektoral juga mengatur kepemimpinan dalam konteks tertentu, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang kepemimpinan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan.

Dengan demikian, landasan undang-undang terkait hakikat kepemimpinan dapat ditemukan dalam kerangka hukum yang mencakup prinsip-prinsip demokrasi, partisipasi masyarakat, otonomi daerah, dan tata kelola pemerintahan.

3. Definisi Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan sangat bervariasi sebagaimana banyak orang yang mencoba untuk mendefinisikan. Dalam kepemimpinan dipahami dua pengertian yaitu kemampuan untuk menggerakkan orang dan kemampuan untuk mempengaruhi orang. Kepemimpinan

adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok yang terstruktur terhadap situasi persepsi dan harapan anggota (Bass & Bass 2011). Kepemimpinan juga didefinisikan dalam arti luas yaitu sebagai proses sosial yang memengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hoy & Miskel 2013: 426).

Kepemimpinan

merupakan sebuah proses mempengaruhi untuk membentuk tujuan organisasi, memberikan motivasi agar dapat mencapai tujuan kepada para pengikut, memberikan pengaruh kepada anggota untuk terus bergerak menjadi lebih baik dan berbudaya (Mulyadi, 2010, p. 1). Moore, mengidentifikasi bahwa kepemimpinan ialah suatu kemampuan untuk memberikan kesan keinginan pada mereka yang dipimpin serta mendorong kepatuhan, kesetiaan, kerjasama serta rasa hormat. Kepemimpinan ialah suatu proses individu dalam mempengaruhi kelompok (Northouse, 2021).

Dalam definisi secara luas kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai

tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan juga budayanya. Menurut (Syarifudin, E. 2004) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan *clan* mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

4. Rangkuman

Kepemimpinan suatu faktor kunci dalam pengembangan dan kemajuan organisasi. Seorang pemimpin berperan penting dalam penentuan visi, penentuan tujuan serta memotivasi sumber daya untuk melakukan perubahan

dan inovasi, serta memberdayakan pengikut. Kepemimpinan yang efektif dan pemberdayaan pengikut menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Landasan filosofis kepemimpinan meliputi Teori Sifat, Teori Perilaku, dan Pendekatan Situasional. Pemimpin dituntut bijaksana dan berpegang pada prinsip-prinsip kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dalam Islam, pemimpin memiliki peran sentral dalam kemaslahatan umat bukan hanya urusan dunia tapi juga tanggung jawab terhadap penerapan syariat. Al-Quran menjelaskan bahwa pemimpin yang baik cocok untuk masyarakat yang bermoral baik. Kepemimpinan adalah amanah dari Allah yang dapat diberikan dan dicabut sesuai kehendak-Nya. Landasan hukum kepemimpinan antara lain UUD 1945 tentang demokrasi dan kedaulatan rakyat, UU No. 23/2014 tentang Otonomi Daerah, dan UU No. 5/2014

tentang Aparatur Sipil Negara. Landasan undang-undang mencerminkan prinsip demokrasi, partisipasi masyarakat, otonomi daerah, dan tata kelola pemerintahan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, proses sosial yang memengaruhi perilaku individu/kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga meliputi proses memberi motivasi dan pengaruh untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok.

BAB II

KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

1. Pendahuluan

Pada Bab II ini akan membahas mengenai konsep kepemimpinan dalam islam, perlu diketahui bahwa Kepemimpinan adalah awal dari kata pemimpin dimana semua manusia berhak memimpin terutama memimpin dirinya sendiri. Menurut Hafidz dalam jurnalnya mengatakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang dapat menjadi seorang petunjuk untuk orang lain ataupun pemimpin adalah orang yang dapat membentuk serta mengarahkan anggotanya sesuai dengan visi misi dan tujuannya. (Hafiz Sandeq Yusuf et al. 2022)

Pemimpin yang baik tentunya akan merasakan proses bagaimana ia bisa terbentuk menjadi pemimpin yang hebat, salah satu contoh para Nabi dan Rasul yang Allah jadikan pemimpin yang dapat memimpin ummatnya, para Nabi dan Rasul telah berhasil melewati ujian yang hebat dan sangat berat, dengan begitu untuk menguatkan dan menjadikannya

pemimpin yang tangguh, para Nabi dan Rasul berhasil melewati ujian yang Allah berikan dengan kesabaran. Dengan penuh yakin atas izin Allah, akan selalu ada pertolongan Allah dan tentunya rasa syukur tak terbatas ketika mendapatkan ujian tersebut.

Maka Allah jadikan Nabi dan Rasul sebagai pemimpin yang dapat memimpin ummatnya terutama Nabi dan Rasul kita yakni Nabi Muhammad SAW. Ia tak henti hentinya diberi cobaan, ujian, caci maki serta adanya niatan kaum musyrikin untuk membunuh Nabi, namun dengan keteguhan hati dan kesabarannya selalu ada pertolongan Allah yang dapat melindunginya. Pemimpin yang baik akan menciptakan masa kepemimpinan yang baik pula. Kepemimpinan menurut Georger R. Terry dalam (Kurniawan et al. 2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi atau memotivator orang untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Jadi kepemimpinan adalah sebuah cerminan bagaimana pemimpin dapat mengarahkan suatu kepemimpinanya, jika seorang pemimpin mampu membuat

orang atau anggotanya bisa mencapai tujuan yang diharapkan maka kepemimpinan yang di nahkodai pemimpin tersebut sangat bagus dan harus di pertahankan. (Muhammad 2021) mengatakan bahwasannya konsep dasar dari kepemimpinan adalah seorang pemimpin dari pribadi yang dapat mengamalkan nilai-nilai luhur dalam Pancasila, kualitas kemampuan pribadi yang jujur, terpercaya, bijaksana, berwibawa dan lain halnya.

Pemimpin harus mempunyai berbagai karakteristik yang menyatu dalam dirinya baik secara pribadi, sosial maupun susila. Dengan begitu karakteristik yang ada di dalam seorang pemimpin tersebut dapat memberikan dampak terhadap sikap dan keputusan yang akan di ambilnya, yang bermakna baik. Sedangkan konsep kepemimpinan dalam Islam dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59 menjelaskan bahwa pada dasarnya ayat tersebut memberikan perintah untuk kita taat dengan perintah yang Allah berikan melalui Nabi dan Rasulnya. Dan dalam ayat tersebut menjelaskan bahwasannya ada perintah untuk saling tolong menolong, menciptakan masyarakat yang adil dan makmur serta tunduk terhadap ulil amri.

Dengan begitu dapat di gambarkan mengenai perspektif kepemimpinan dalam Islam adalah segala sesuatu yang memperhatikan pada segala aspek kehidupan ummatnya, di dalam Islam konsep kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang penting dalam memberikan petunjuk atau panduan tentang gambaran pemimpin yang baik dan dapat dipercaya.

2. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an

Pemimpin merupakan seseorang yang mampu dalam memimpin, memengaruhi serta mempengaruhi orang lain. Selain itu, seorang pemimpin harus bisa dalam memotivasi, memanajemen, dan mampu mengambil keputusan yang bijak. Membicarakan suatu kepemimpinan tidak hanya terikat suatu posisi maupun jabatan seseorang melainkan tentang suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang mampu dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. (Maryapodi and Ediyono 2023; Ibrahim 2022; Hafiz Sandeq Yusuf et al. 2022)

Di dalam suatu negara terutama yang mayoritasnya

adalah yang beragama Islam, tentunya harus memahami serta menghayati apa itu kepemimpinan dan pemimpin. Meskipun negara Indonesia bukanlah suatu negara Islam, namun di dalamnya merupakan mayoritas Islam (Jannah 2022). Dalam Al-Quran terdapat banyak ayat yang tentunya berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya ada dalam QS Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut: Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi, mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Selanjutnya ada dalam QS. Shad Ayat 26: Artinya: “(Allah berfirman), “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang

sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

Surat An-Nisa Ayat 59, Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam Al-Quran menjelaskan bahwa pemimpin (khalifah) merupakan seseorang yang memegang suatu kekuasaan untuk mengemban amanah, bertanggung jawab atas kepemimpinannya di bumi. Kepemimpinan dalam Islam memiliki konsep dasar yang sangat kuat serta kokoh tentu saja bukan hanya dibangun oleh nilai-nilai Islam, namun sudah di peraktekan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad SAW, para Shahabat dan al-Khulafa' al-Rosyidin. Bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Sunnah, berkembang dinamis karena dipengaruhi oleh kondisi sosial, politik dan budaya (Tugiah and Hendriani 2022).

Tugas serta kewajiban seorang pemimpin dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan. Ada dalam QS. Al-Baqarah 31 yang artinya: Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" . Dalam al-Qur'an surah al-Baqarah menjelaskan bahwa nabi Adam memiliki kemampuan yang mutlak yang tidak dimiliki oleh malaikat. Nabi Adam disediakan alat yang dapat meraih serta mengembangkan kemampuannya secara sempurna dibidang ilmu pengetahuan, pengetahuan yang dimilikinya lebih jauh dibandingkan malaikat (Sari and Noupal 2023).
- b. Seorang pemimpin harus menjadi suri tauladan bagi para anggotanya. Dalam QS. Al-Ahzab ayat 21 Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat

dan dia banyak menyebut Allah"; Rasulullah Shalallahu 'Alaihi Wassalam menunjukkan kepemimpinan sebagai orientasi utama dalam Islam dengan kriteria yang merujuk pada sifat dan teladan yang dimilikinya. Beliau adalah figur panutan yang menjadi contoh dan sumber inspirasi serta merupakan suri tauladan yang memiliki sertifikasi akhlak langsung dari Allah Subhanawata'ala (Hafiz Sandeq Yusuf et al. 2022).

- c. Seorang pemimpin harus beriman dan bertaqwa serta memperbanyak amal sholeh (Jannah 2022). Dalam QS. An-Nur ayat 55 Artinya : “Dan Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beriman diantara kamu dan mengerjakan amal-amal yang sholeh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang yang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka berada dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu

- apapun denganku. Dan barang siapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik”
- d. Pemimpin harus mengetahui sosiologis dan antropologis rekannya sehingga ia bisa memahami watak dan karakter rekannya (Jannah 2022). Dalam Al-Hujurat ayat 13 Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah SWT ialah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mengetahui lagi Maha Menkenal.”

3. Teladan Kepemimpinan dari Sunnah Nabi Muhammad SAW

Nabi Muhammad SAW diakui sebagai pemimpin luar biasa sepanjang sejarah karena peran kunci beliau dalam membentuk masyarakat madani yang sejahtera. Konsep

masyarakat madani mengacu pada suatu tatanan sosial yang adil, di mana hukum-hukumnya didasarkan pada prinsip keadilan. Masyarakat Muslim awal dikenal sebagai umat terbaik karena konsistensi mereka dalam mengajak kepada kebaikan, sejalan dengan nilai-nilai Allah, dan menentang kemungkaran. (Kuswadi 2020) Menurut Shihab, mereka dianggap "khairu ummah" karena penerapan amar ma'ruf sesuai dengan petunjuk Allah dan Rasul-Nya. Keberhasilan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dapat dijelaskan oleh tiga faktor utama, yaitu sifat *holistic*, *accepted* dan *proven*. Berikut penjelasan mengenai tiga faktor tersebut :

- a. Muhammad SAW adalah pemimpin yang holistik karena mampu mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai aspek kehidupan, meresap ke dalam nuansa kehidupan yang tidak disadari oleh orang lain. Beliau pertama-tama mengembangkan dirinya sendiri melalui *self-development*. Dalam hal hukum, Muhammad SAW menegakkan keadilan tanpa pandang bulu bahkan terhadap anggota keluarganya sendiri. Kepemimpinan beliau telah membawa perubahan signifikan dalam tatanan masyarakat, meningkatkan keadilan dan

- kesejahteraan. Kepemimpinan holistik Nabi Muhammad juga tercermin dalam strategi pertahanan dalam peperangan dan keamanan masyarakat. Setiap peperangan yang dipimpin oleh beliau selalu berhasil dan keamanan masyarakat menjadi prioritas utama tanpa memandang agama. Keberhasilan ini menciptakan dampak positif yang berkelanjutan.
- b. Beliau juga merupakan pemimpin yang *accepted*, diterima dan diakui oleh semua lapisan masyarakat pada zamannya, bahkan pengakuan terhadap kepemimpinannya masih berlangsung hingga saat ini. Akhlak beliau patut dijadikan suri tauladan, menjadikan pencarian sosok pemimpin yang diterima oleh semua masyarakat sebagai tantangan yang tidak mudah.
 - c. Nabi Muhammad juga dapat dianggap sebagai pemimpin yang *proven*, terbukti membawa perubahan nyata bagi masyarakat. Kepemimpinannya tidak hanya berdasarkan kata-kata persuasif tetapi didukung oleh bukti nyata dalam bentuk perubahan positif. Hingga saat ini, kepemimpinannya masih relevan dan dapat diambil hikmahnya. Oleh karena itu, sangat disayangkan jika kita

tidak mampu mengambil inspirasi dan hikmah dari kepemimpinan beliau.

Jejak hidup Rasulullah SAW dapat diartikan melalui lensa teori kepemimpinan yang mencakup peran beliau sebagai perintis, penyelaras, pemberdaya, panutan, serta contoh nyata sifat-sifat dasar kepemimpinan. Kesuksesan beliau dalam menyebarkan syari'at Islam dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keluhuran akhlak, kecerdasan emosional, kecerdasan kognitif, dan kecerdasan teknis yang semuanya mendukung pencapaian tujuan beliau.

Proses *self-development* dan kepemimpinan *personality* dimulai sejak Muhammad SAW diasuh oleh kakeknya Abdul Muthalib dan hidup bersama Abu Thalib pamannya. Untuk membantu perekonomian keluarga pamannya, beliau menggembala kambing di sekitar Makkah. Tugas menggembala ternak mengandung unsur kepemimpinan dan manajemen yang signifikan. Para penggembala harus mampu membimbing ternak ke padang gembalaan yang subur dan mengendalikan hewan agar tidak tersesat. Selain itu, mereka harus melindungi ternak dari bahaya seperti serangan hewan pemangsa dan pencurian.

Semua ini mencerminkan fungsi kepemimpinan dan manajemen.

Latar belakang seperti ini mungkin merupakan bagian dari perencanaan Allah SWT untuk calon Rasul yang akan membawa risalah kenabian dan memimpin umat. Ini menunjukkan bahwa sejak awal, Rasulullah SAW telah terlibat dalam aktivitas yang mengasah keterampilan kepemimpinan dan manajemen, mempersiapkannya untuk tugas besar yang akan diemban dalam menyebarkan ajaran Islam (Umam 2018).

Secara historis, Nabi Muhammad SAW menerapkan pendekatan evolusi sosio-kultural dalam upayanya membentuk masyarakat Islam di Mekkah. Beliau tidak melakukan perubahan drastis secara instan melainkan melalui proses bertahap yang memakan waktu cukup lamayakni 13 tahun selama periode di Mekkah. Tahap awal fokus pada perubahan paradigma berpikir, sementara tahap berikutnya melibatkan transformasi pola gerakan setelah beliau memperoleh kekuatan di Negeri Yathrib (Madinah) selama 10 tahun (Sakdiah 2016).

Dalam konteks ini, Yusuf Qardhawi menyatakan bahwa Madinah menjadi basis negara Islam yang baru yang dipimpin oleh Rasulullah. Beliau menjelma sebagai komandan dan pemimpin bagi masyarakat, sebagaimana peran Nabi dan Rasul Allah terhadap mereka (Qardhawi 1997).

Rasulullah adalah sosok agung yang dipilih oleh Allah untuk membawa misi risalah-Nya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, Rasulullah menekankan pentingnya keteladanan dan musyawarah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan beliau bersifat demokratis. Gaya kepemimpinan Rasulullah juga ditandai oleh pendekatan persuasif yang tidak mengandalkan kekerasan atau tindakan represif. Hal ini terlihat dalam interaksi beliau dengan orang Badui yang baru memeluk Islam, di mana beliau sabar dan mencoba membimbing mereka yang masih kesulitan meninggalkan perilaku buruknya. (Olifiansyah et al. 2020)

Salah satu faktor yang memotivasi orang untuk memeluk Islam pada zaman Nabi adalah keteladanan akhlak beliau yang sangat mulia. Rasulullah tidak menggunakan

metode intimidasi atau pemaksaan untuk memaksa orang masuk Islam tetapi lebih kepada memberikan inspirasi melalui karakter dan perilaku yang baik.

Dari pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa Rasulullah adalah teladan yang sangat baik kita contoh karena beliau telah berhasil mengajak umat untuk kembali dalam kebenaran dan meninggalkan masa jahiliyah dengan sifat dan teladan beliau yang dapat menarik umat untuk masuk Islam, dengan tidak adanya kekerasan atau paksaan untuk masuk islam (Stephen R. Coney 1997).

4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Islam

Prinsip adalah suatu pernyataan dasar atau pedoman yang menjadi acuan dalam berpikir dan bertindak. Secara analog, prinsip dapat diibaratkan sebagai kompas yang memberikan arah, menjadi dasar dalam berpikir dan bertindak. Tiap individu memiliki prinsip-prinsip mendasar yang memengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan menjalani kehidupan. Individu yang memegang prinsip dengan kokoh dan konsisten cenderung lebih berhasil dalam

aktivitas mereka dan mencapai tujuan. Prinsip berperan dalam membentuk pola pikir, perilaku, dan gaya hidup seseorang sangatlah penting (Stephen R. Coney 1997).

Islam memandang kepemimpinan dalam Al-Quran merupakan seseorang yang memiliki karakteristik khusus yang menggambarkan seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang dimana prinsip itu merupakan suatu hal yang penting karena ini merupakan suatu acuan dalam berpikir maupun bertindak dengan memiliki suatu prinsip pemimpin akan memiliki suatu pola pikir, perilaku dan gaya hidup yang terbentuk (Arifin 2023). Berikut merupakan prinsip dan aspek yang penting untuk seorang pemimpin dalam Al-Quran:

- a. Allah SWT menurunkan Al-Quran yang di mana di dalam Al-Quran menjelaskan terkait prinsip yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu yang terdapat dalam Al-Quran surah Al-Hujurat (49:9) yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki prinsip keadilan dalam aspek kehidupannya, dengan adanya sikap yang adil yang dimiliki seorang pemimpin diharapkan bisa menjadi teladan keadilan yang

- memperlakukan semua masyarakatnya dengan sangat adil tanpa harus membedakan dari segi manapun.
- b. Amanah merupakan suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, ketika seseorang diberikan kesempatan menjadi seorang pemimpin/khalifah yang berarti Allah SWT telah memberikan amanah tanggung jawab kepada seorang tersebut. Al-Quran surah Al-Baqarah (2:30) yang didalamnya terdapat suatu gambaran manusia sebagai khalifah di bumi yang diberikan tanggung jawab untuk menjaga dan memelihara ciptaan Allah SWT dengan baik.
 - c. Dalam islam, pemimpin diharapkan mampu untuk melayani setiap masyarakatnya. Seorang pemimpin harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masyarakatnya. Tindakan ini banyak tercermin dari tindakan dan ucapan Nabi Muhammad SAW.
 - d. Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan haruslah bijaksana sehingga kepemimpinan menjadi paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin kebijakan-kebijakan yang dibuat haruslah berorientasi kepada kepentingan umat atau masyarakat umum sehingga

dengan hal itu Al-Quran menganjurkan kepada manusia untuk berbuat bijak karena kebijaksanaan hanya dimiliki oleh manusia yang memiliki akal dan juga hati nurani, hal ini tertera dalam Al-Quran Surah An-Nahl (16:90). Kebijaksanaan menjadi sebuah anugerah yang diberikan Allah kepada manusia sehingga seorang pemimpin merupakan manifestasi dari anugerah yang diberikan Allah untuk manusia.

- e. Manusia sebagai hamba Allah merupakan ciptaan yang paling sempurna karena memiliki atau untuk menentukan pilihannya sendiri walaupun bertentangan dengan yang dikehendaki oleh Allah itu sendiri, akan tetapi dengan keistimewaan tersebut manusia dapat lebih mulia dari malaikat ketika dia memiliki Sidik yaitu kejujuran dan juga Fathonah yaitu kecerdasan. Cerdas menjadi poin penting bagi seorang pemimpin akan tetapi integritas menjadi faktor paling penting yang harus dimiliki bagi seorang pemimpin seperti yang sudah tertera dalam surat Al-Maidah ayat 5.
- f. Etika dan moral yang tinggi merupakan pencerminan dari seorang pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin

tentunya harus mengikuti setiap ajaran Allah SWT dan menjauhi larangan Allah SWT. Al-Quran merupakan suatu kitab yang diturunkan oleh Allah SWT yang dimana didalam Al-Quran tertera bahwa seorang pemimpin harus menjadi sosok yang teladan moral bagi pengikutnya terdapat dalam Al-Quran surah Al-Mudassir ayat 38.

- g. Mencari ilmu sepanjang hayat merupakan kewajiban dari setiap manusia karena manusia merupakan pemimpin yang mampu memimpin dirinya maupun orang lain. Mencari ilmu dan kebijaksanaan merupakan suatu usaha untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki oleh seorang pemimpin terlebih tentang ajaran Islam, yang dimana hal ini akan membantu dari setiap pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat dan memberikan arahan yang baik untuk umatnya (Arifin 2023; Aprianti, Ayu Safitri, and Anwar 2023).

5. Rangkuman

Pemimpin dalam Islam sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga keadilan dan amanah yang

diberikan Allah SWT. Pemimpin diharapkan menjadi teladan yang melayani masyarakatnya dengan penuh kepedulian dan kebijaksanaan. Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat-ayat yang menunjukkan prinsip-prinsip kepemimpinan seperti keadilan, amanah, pelayanan kepada masyarakat, kebijaksanaan, moralitas, dan pencarian ilmu sepanjang hayat. Prinsip-prinsip ini menjadi dasar bagi pemimpin Muslim untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Nabi Muhammad SAW diakui sebagai pemimpin luar biasa dalam sejarah Islam, dengan kepemimpinannya yang holistik, diterima oleh semua lapisan masyarakat dan terbukti membawa perubahan positif. Beliau adalah teladan yang sangat baik dengan akhlak yang mulia, pendekatan persuasif dan fokus pada keteladanan. Pentingnya prinsip dalam kepemimpinan Islam ditekankan, dan setiap pemimpin diingatkan untuk mengikuti ajaran Islam, menjauhi larangan Allah, dan terus mencari ilmu sepanjang hayat. Prinsip-prinsip ini membentuk dasar yang kuat untuk kepemimpinan yang efektif dalam konteks Islam.

BAB III

KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS LEMBAGA PAUD

1. Pendahuluan

Dalam mewujudkan kualitas lembaga PAUD, dibutuhkan kepemimpinan pendidikan (Ekosiswoyo, 2016). Keberhasilan suatu lembaga pendidikan salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan pendidikan (Nasution, 2016). Seorang pemimpin harus senantiasa memiliki kepekaan tinggi yang mampu menciptakan pembaharuan secara efektif dan efisien, benar dan tepat sesuai dengan tantangan yang menghadang dan mempengaruhi kehidupan organisasi (Bass, 2000).

Kepemimpinan pada dasarnya adalah menangani perubahan, menciptakan visi dan melibatkan individu. Kegiatan tersebut untuk mengatasi situasi yang dinamis (Alban-Metcalfe & Alimo-Metcalfe, 2013). Mulyasa mendeskripsikan peran utama kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator (Supriadi, 2020).

Kepemimpinan lembaga PAUD di segala sistem dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan terlebih bagi organisasi yang masih berkembang dan mau bersaing dengan yang lainnya.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan bertujuan untuk menentukan arah suatu kelompok, sehingga tercapainya sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kepemimpinan dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas dalam kegiatan organisasi yang menggunakan wewenang, pengaruh, dan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain dalam aktivitas kependidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Syam, 2017).

Selain itu, Syahrul (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan keorganisasian, melakukan respon terhadap krisis dan menggunakan semua potensi organisasi dalam rangka pertumbuhan (*growth*) dan tercapainya tujuan organisasi, keyakinan yang kuat tentang cita-cita bersama, dan sinergi semua komponen di dalamnya. Seorang pemimpin yang berkarakter adalah sosok yang

memiliki tingkat intelektualitas yang berbeda dari orang pada umumnya dan memiliki pengaruh dari ilmu yang dimilikinya.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini seiring dengan perkembangannya dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya. Esensi kualitas yang diharapkan adalah peningkatan kompetensi tenaga pendidik, fasilitas, metode, dan dana. Tanggung jawab kepala lembaga Pendidikan anak usia dini (PAUD) saat ini semakin berat, hal itu cukup beralasan mengingat semakin ketatnya persaingan hidup dan semakin cepatnya perubahan yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, budaya, maupun perkembangan masyarakat secara lebih luas.

2. Pentingnya Kepemimpinan dalam PAUD

Konsep kepemimpinan adalah ide kunci dalam analisis dinamika dan proses organisasi. Upaya orang untuk menggambarkan gagasan kepemimpinan sama beragamnya dengan definisi mereka mengenai kepemimpinan. Dalam arti luas, kepemimpinan adalah proses menggunakan pengaruh

untuk memutuskan tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk berperilaku dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan komunitasnya. Gagasan tentang kepemimpinan bersifat relasional. Hanya dalam konteks interaksi dengan individu lain (pengikut) kepemimpinan terjadi. Seorang pemimpin tidak akan ada jika tidak ada pengikutnya. Gagasan di balik konsep ini adalah bahwa pemimpin yang efektif harus mampu terhubung dan memotivasi pengikutnya (Syarifudin, 2004).

Kemampuan untuk membuat penilaian berdasarkan persyaratan yang ingin dicapai inilah yang disebut kepemimpinan. Koordinasi memegang peranan penting dalam melaksanakan kolaborasi tersebut, yang terkait dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dan kepemimpinan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut secara bersama-sama, maka kepemimpinan harus dipusatkan pada keberhasilan baik pemimpin maupun pengikutnya. Kapasitas untuk membujuk dan mengatur anggota organisasi untuk mencapai sebuah tujuan (Royani & Fitria, 2020).

Kepemimpinan dalam lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan anak-anak usia dini dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kepemimpinan dalam PAUD juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memfasilitasi perkembangan anak-anak secara holistik.

3. Keterkaitan Kepemimpinan dengan Visi dan Misi Lembaga PAUD

Kepribadian atau karakter seorang pemimpin juga dapat berdampak pada gaya kepemimpinannya. Namun, untuk dapat memimpin secara efektif dan meningkatkan taraf organisasi yang diawasinya, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perannya (Kuswandi, 2020). Peran kepemimpinan dalam Perumusan Visi dan Misi di lembaga PAUD merupakan bagian penting dalam mendukung pendidikan anak usia dini. Visi dan misi ini menjadi alat penting yang mempengaruhi bagaimana sekolah berjalan dan apa yang ingin dicapai dalam upaya pengembangan lembaga PAUD.

Peran kepentingan dalam perumusan visi dan misi di lembaga PAUD, mengarah pengembangan generasi emas yang dimana visi dan misi ini mendukung di bidang pendidikan, yang akan membawa sejalan dengan perwujudan visi dan misi Presiden Republik Indonesia. Mewujudkan pendidikan anak usia dini yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, visi dan misi ini mencerminkan komitmen direktorat PAUD dalam mendukung pendidikan anak usia dini yang berkelanjutan keterampilan mandiri dan berkepribadian.

Meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi, visi dan misi ini membantu menyelaraskan semua orang dengan sehingga memastikan bahwa setiap orang bekerja menuju satu tujuan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Mempersiapkan akreditasi lembaga PAUD, visi dan misi ini juga berkaitan dengan persiapan akreditasi lembaga PAUD, yang memerlukan untuk mendapatkan akreditasi dari pemerintah (Visi et al., 2021).

Kinerja sumber daya manusia bisa terwujud sesuai harapan apabila kepala sekolah yang tangguh dan

mempunyai visi yang jelas tentang pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Jika kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya akan termotivasi untuk memberikan kontribusi positif terhadap upaya sekolah untuk memenuhi visi dan tujuannya selama kepala sekolah melakukan tugasnya dengan cara yang efektif dan efisien. Kepala sekolah sangat penting dalam perannya dalam menjalankan fungsinya sebagai pelatih, mediator, agen perubahan, dan sebagai pembina.

Sekolah perlu menggunakan pola kepemimpinan dengan benar agar pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dengan persaingan yang ketat saat ini dan sistem pendidikan yang rumit, kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang sangat berhasil untuk diterapkan. Kepemimpinan transformasional bermula dari kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan untuk melakukan tindakan sebaik mungkin sejalan dengan penelitian pengembangan manajemen, dan pemikiran yang didasarkan pada perspektif manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi yang saling mempengaruhi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki visi yang jauh kedepan dalam mengelola organisasi agar berjalan efektif baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang. Pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan yang berperan untuk menciptakan sistem untuk tujuan yang lebih baik (Adlah, 2020).

Banyaknya model kepemimpinan membuat pemimpin menentukan gaya apa yang ingin digunakannya agar lembaga yang dikelolanya dapat berjalan dan berkembang secara efektif dan efisien. Selain itu, kepribadian atau karakter seorang pemimpin juga dapat berdampak pada gaya kepemimpinannya. Namun, untuk dapat memimpin secara efektif dan meningkatkan taraf organisasi yang diawasinya, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perannya (Ponorogo, 2021).

4. Rangkuman

Konsep kepemimpinan adalah ide kunci dalam analisis dinamika dan proses organisasi. Upaya orang untuk menggambarkan gagasan kepemimpinan sama beragamnya dengan definisi mereka mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan dalam lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan anak-anak usia dini dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kepemimpinan dalam PAUD juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memfasilitasi perkembangan anak-anak secara holistik.

Konsep kepemimpinan adalah ide kunci dalam analisis dinamika dan proses organisasi. Upaya orang untuk menggambarkan gagasan kepemimpinan sama beragamnya dengan definisi mereka mengenai kepemimpinan. Dalam arti luas, kepemimpinan adalah proses menggunakan pengaruh untuk memutuskan tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk berperilaku dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan komunitasnya

Peran kepemimpinan dalam Perumusan Visi dan Misi

di lembaga PAUD merupakan bagian penting dalam mendukung pendidikan anak usia dini. Visi dan misi ini menjadi alat penting yang mempengaruhi bagaimana sekolah berjalan dan apa yang ingin dicapai dalam upaya pengembangan lembaga PAUD. Peran kepentingan dalam perumusan visi dan misi di lembaga PAUD, mengarah pengembangan generasi emas yang dimana visi dan misi ini mendukung di bidang pendidikan yang akan membawa sejalan dengan perwujudan visi dan misi Presiden Republik Indonesia.

Meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi, visi dan misi ini membantu menyelaraskan semua orang dengan sehingga memastikan bahwa setiap orang bekerja menuju satu tujuan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Mempersiapkan akreditasi lembaga PAUD, visi dan misi ini juga berkaitan dengan persiapan akreditasi lembaga PAUD, yang memerlukan untuk mendapatkan akreditasi dari pemerintah (Visi et al., 2021).

BAB IV

SUMBER POTENSI KEPEMIMPINAN LEMBAGA PAUD

1. Pendahuluan

Peran kepala lembaga PAUD sebagai seorang pemimpin tidak bisa dianggap enteng. Kepala lembaga PAUD memainkan peran krusial dalam membentuk masa depan anak-anak dalam masyarakat dengan memastikan keberlangsungan program pendidikan yang baik, memanfaatkan sumber daya yang ada dalam membentuk masa depan anak-anak dalam masyarakat (Ritonga et al., 2020).

Potensi kepemimpinan kepala lembaga PAUD mampu mempengaruhi kemandirian peserta didik yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi kualitas mutu pendidikan disekolah. Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu sekolah membutuhkan seorang pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan yang berpotensi. Kepala lembaga PAUD berperan dalam mengembangkan kualitas lembaganya secara berkelanjutan. Aspek yang

dikembangkan meliputi sumber daya manusia, fasilitas, metode, dan pendanaan (Usman, 2019).

Kepala lembaga PAUD dituntut meningkatkan wawasan dan pengetahuannya sehingga peka terhadap perubahan dan tuntutan masyarakat akan pendidikan. Ernest (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat tujuh dimensi yang mendasari perkembangan profesional yang menjadi sumber potensi keefektifan. Kepala lembaga dalam menjalankan tugasnya. Dimensi tersebut adalah: 1) membina hubungan yang efektif, 2) mewujudkan kepemimpinan visioner, 3) memimpin komunitas belajar, 4) memberikan kepemimpinan pengajaran, 5) mengembangkan dan memfasilitasi kepemimpinan, 6) mengelola operasional dan sumber daya sekolah, 7) memahami dan melaporkan kepada konteks masyarakat yang lebih luas.

Kepala lembaga PAUD memiliki pendekatan kritis dalam membentuk lingkungan pendidikan dalam organisasinya. Sebagai kepala lembaga PAUD tidak hanya mengawasi administrasi tetapi juga berperan sebagai mentor dalam etika kerja, moralitas, dan komitmen terhadap pendidikan. Melalui pendefinisian visi dan misi yang jelas,

kepala lembaga PAUD memberikan jalan yang jelas bagi guru dan staf untuk diikuti sehingga memungkinkan untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama dan memberikan ruang untuk pertumbuhan profesional bagi semua pegawai (Sri Laksmi et al., 2019).

Pemimpin yang profesional perlu membangun kemitraan yang efektif, mendukung kepemimpinan visioner, memimpin komunitas pembelajaran, memberikan bimbingan dan dukungan untuk pengajaran, mengembangkan dan meningkatkan sumber daya operasional dan siswa. Kepala lembaga PAUD mempunyai peran penting dalam meningkatkan standar tenaga pengajar. Beberapa praktik lokal yang penting bagi PAUD di Indonesia termasuk perpanjangan jam sekolah, mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, meningkatkan standar, fokus pada pengembangan karakter siswa, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan (Jawas, 2017).

Kepala lembaga PAUD yang efektif memulai perjalanannya dengan landasan pendidikan formal yang solid dalam bidang pendidikan anak usia dini atau disiplin terkait. Namun, pendidikan saja tidak cukup. Kepemimpinan yang

unggul dalam lembaga PAUD memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan perkembangan anak usia dini. Beberapa sumber potensi keterampilan komunikasi yang luar biasa juga merupakan kunci dalam kepemimpinan lembaga PAUD yang berhasil. Pemimpin yang efektif mampu berkomunikasi dengan guru, staf, orang tua, dan anak-anak dengan cara yang positif dan membangun (S. P. Anggraini & Yanti Siregar, 2023).

Potensi selanjutnya adalah kepekaan terhadap keberagaman budaya hal ini adalah sumber daya berharga bagi pemimpin pada lembaga PAUD. Memahami dan menghargai perbedaan budaya dan membantu menciptakan lingkungan inklusif di mana setiap anak merasa dihargai dan diterima. Dalam era digital, pemimpin pada lembaga PAUD yang efektif juga perlu memiliki pemahaman teknologi pendidikan. Integrasi alat dan metode pembelajaran inovatif memastikan bahwa anak-anak mendapatkan pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman (Widiastuti, 2021).

Kepemimpinan lembaga PAUD yang sukses perlu memiliki keterampilan manajemen waktu, sumber daya yang baik, inovasi, dan kreativitas. Dengan menyatukan beberapa

potensi tersebut, kepemimpinan pada lembaga PAUD dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk masa depan anak. Dengan visi yang jelas, keterampilan kepemimpinan yang holistik, dan fokus pada perkembangan anak usia dini, pemimpin tersebut tidak hanya membimbing lembaga PAUD ke arah yang benar, tetapi juga membentuk generasi mendatang dengan dasar yang kuat untuk meraih masa depan yang cerah (Cahyaningrum, 2015).

2. Definisi Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD

Setiap individu memiliki peran sebagai pemimpin, bahkan dalam kapasitas paling sederhana, yaitu memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan adalah tanggung jawab pribadi setiap orang. Seorang pemimpin diharapkan bertanggung jawab atas tugasnya, dengan pertanggungjawaban juga terhadap atasan yang menunjuknya. Contohnya, seorang kepala sekolah bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan. Prinsip ini menunjukkan bahwa pemimpin pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki memiliki kewajiban pertanggungjawaban kepada pemimpin yang berada pada tingkat lebih tinggi.

Kepemimpinan memiliki kemampuan seorang pemimpin untuk mentransformasikan aktivitas menjadi optimal berkontribusi pada kelancaran efektivitas dan efisiensi kegiatan bersama. Pemimpin memainkan peran kunci dalam mengarahkan usaha bersama menuju pencapaian tujuan bersama yang telah disepakati. Kepemimpinan dalam lembaga PAUD adalah kemampuan yang mengarahkan, menggerakkan, dan menginspirasi seluruh komponen pada Lembaga PAUD untuk mencapai tujuan pada pendidikan anak usia dini.

Kepemimpinan Kepala Lembaga PAUD sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan lembaga pendidikan. Melihat berbagai permasalahan di dunia pendidikan, Kepala Lembaga PAUD diharapkan mampu berinovasi dan memberikan ide gagasan berupa solusi yang tepat dalam menghadapi permasalahan yang ada. Lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas tentunya harus memiliki visi, misi dan tujuan dalam penyelenggaraannya. Kepala Lembaga PAUD memiliki cita-cita lembaga berupa visi sehingga mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpnannya ke arah yang semakin baik.

Kepemimpinan adalah suatu kesanggupan ataupun kemampuan untuk mengatas orang orang yang sedemikian rupa agar mencapai hasil yang sebesar besarnya dengan kemungkinan konflik yang sekecil kecilnya dan sebesar mungkin terjalannya kerja sama (Hutahaeen & SE, 2021). Kepemimpinan adalah penggabungan perangai yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong beberapa pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hutahaeen & SE, 2021).

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus. Kepemimpinan yang sungguh-sungguh tidak diperoleh semata-mata karena pengangkatan, melainkan suatu kehormatan yang diperoleh pemimpin berkat kecakapan-kecakapannya yang telah diperlihatkan dalam mengembangkan usaha-usaha bersama (Bashori, 2019).

Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49)

mengemukakan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan yang hampir sama dilontarkan oleh Stephen P. Robbins dalam Hermaya (2005 : 128) bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kedua teori memiliki kesamaan pandangan tentang kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Sumber Potensi kepemimpinan

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen yang penting dalam struktur dan pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Hal ini dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa, Kepala Sekolah bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan, mengelola sekolah, mengawasi anggota tim

pendidikan lainnya, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Maka dapat dijelaskan kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola lembaga pendidikan yang di pimpinnya dalam kegiatan pendidikan, tata kelola dan pembinaan bagi lembaga tersebut.

Tugas kepala sekolah dalam menciptakan pendidikan yang lebih baik menjadi prioritas utama. Memastikan bahwa guru dihargai sebagai mitra dalam pengambilan keputusan. Memastikan kondisi dan sumber daya yang baik pada pengajaran yang berkualitas. Mempromosikan sikap positif dan harapan yang tinggi untuk belajar di antara guru dan siswa. Menumbuhkan semangat guru dalam mengajar. Mengevaluasi kemajuan siswa secara berkala dan dengan berbagai kriteria, dan mendorong pertemuan rutin dengan guru dan orang tua dengan tujuan untuk meningkatkan program sekolah. Menunjukkan keandalan, tujuan, inisiatif, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap guru (Rahayuningsih & Rijanto, 2022).

b. Guru

Guru merupakan sumber potensi kepemimpinan yang paling utama dalam lembaga pendidikan. Guru mempunyai

peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan pada anak usia dini. Guru yang memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat akan mampu menjadi penggerak dan motivator bagi anak-anak dan sesama guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini (Mariyana, 2007).

c. Orang tua

Orang tua merupakan pihak yang paling berkepentingan dengan perkembangan anak usia dini. Orang tua yang memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat akan mampu menjadi mitra yang baik bagi lembaga PAUD dalam mendidik dan mengembangkan kepada anak. Setiap anak memiliki potensi yang wajib untuk dikembangkan. Potensi yang dimiliki oleh anak tersebut akan berkembang dengan maksimal apabila mendapatkan perawatan, pengasuhan, dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya. Semua itu memerlukan dukungan dan kerjasama dari berbagai lingkungan dimana anak berada. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Keluarga memegang peranan yang sangat penting karena keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama dimana anak mendapat pendidikan.

d. Masyarakat

Masyarakat merupakan bagian penting dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perkembangan lembaga PAUD. Masyarakat yang memiliki jiwa kepemimpinan mampu mendukung dan berperan aktif dalam pengembangan lembaga PAUD. Partisipasi masyarakat terhadap PAUD menunjukkan tingkat yang cukup menggembirakan. Hal tersebut didorong oleh pemahaman terhadap pentingnya pelaksanaan PAUD yang tinggi (Sudjiono,2009). Huda dan Istiqomah (2021) berpendapat bahwa lembaga PAUD harus berperan dalam mengembangkan keterampilan bersosialisasi dan berkolaborasi.

4. Rangkuman

Kepala lembaga PAUD tidak hanya berkewajiban untuk mengawasi administrasi, tetapi juga berperan sebagai mentor dalam etika kerja, moralitas, dan komitmen terhadap

pendidikan. Dengan memanfaatkan potensi kepemimpinan, Kepala lembaga PAUD dapat mempengaruhi kemandirian peserta didik, meningkatkan kualitas mutu pendidikan, dan membentuk lingkungan pendidikan yang bermutu. Beberapa dimensi kepemimpinan yang perlu diperhatikan oleh Kepala lembaga PAUD meliputi membangun hubungan efektif, mewujudkan kepemimpinan visioner, memimpin komunitas belajar, memberikan kepemimpinan pengajaran, mengembangkan dan memfasilitasi kepemimpinan, mengelola operasional dan sumber daya sekolah, serta memahami dan melaporkan kepada konteks masyarakat yang lebih luas.

Pentingnya pemahaman tentang perkembangan anak usia dini menjadi fokus utama dalam kepemimpinan lembaga PAUD. Kepala lembaga PAUD yang efektif harus memiliki keterampilan manajemen waktu, sumber daya yang baik, inovasi, kreativitas, dan pemahaman teknologi pendidikan. Selain itu, kemitraan yang efektif, dukungan terhadap kepemimpinan visioner, bimbingan terhadap pengajaran, dan pengembangan sumber daya operasional dan siswa juga menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan. Dengan

menggabungkan potensi tersebut, Kepala lembaga PAUD dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk masa depan anak-anak. Dengan visi yang jelas, keterampilan kepemimpinan yang holistik, dan fokus pada perkembangan anak usia dini, pemimpin tersebut tidak hanya membimbing lembaga PAUD ke arah yang benar, tetapi juga membentuk generasi mendatang dengan dasar yang kuat untuk meraih masa depan yang cerah. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain, tetapi juga sebagai upaya untuk menciptakan inovasi, memberikan solusi yang tepat, dan mengarahkan lembaga PAUD menuju kemajuan yang berkelanjutan.

BAB V

KEPEMIMPINAN EFEKTIF DALAM LEMBAGA PAUD

1. Penduluan

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Moore, 2010). Di masa modern yang kian kompleks dan dinamis, ada banyak teori yang membahas gaya atau model kepemimpinan yang ideal. Pemimpin dapat dianggap sebagai peran yang sangat penting dalam kehidupan untuk menegakkan keadilan dan kesejahteraan serta menghasilkan karya yang nyata. Pemimpin yang memiliki karakter ini pasti akan menjadi pemimpin yang kharismatik dan memiliki integritas dalam mengelola apa yang dipimpinya.

Sosok pemimpin menjadi sangat sentral pengaruhnya dalam lembaga organisasi, termasuk itu dalam Lembaga Pendidikan. Peran pemimpin dibutuhkan dalam mempengaruhi para anggotanya dalam kegiatan merumuskan hal-hal yang menjadi kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan (Kartini Kartono, 2003: 27).

Kepemimpinan dalam pada lembaga pendidikan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan pencapaian dari lembaga pendidikan tersebut. Pengaruh kepemimpinan sangat berperan penting dalam maju nya suatu Lembaga Pendidikan yang dikelola (Bustamante & Combs, 2011).

Hal itu dikarenakan, pemimpin adalah sebagai penggerak yang mengarahkan apa dan kemana tujuan yang akan dicapai, strategi seperti apakah yang hendak dipakai, bagaimana sistem yang akan dilaksanakan dan siapa saja yang akan diajak bekerja sama dalam membangun serta mewujudkan cita-cita lembaga di masa yang akan datang (Asmani, 2012:9-10).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat perbedaan kontras antara kepemimpinan dan diktator. Diktator mengejar pihak lain untuk bertindak dengan kekerasan fisik ataupun ancaman di bawah kekuatan fisik. Beberapa diktator yakin menggunakan aktivitas karakteristik kepemimpinan seperti menawarkan visi.

Untuk tercapainya visi dan tujuan Lembaga

organisasi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), kepala sekolah harus dapat memenuhi kualifikasi dan kematangan sebagai pemimpin dan juga manajerial. Nurkolis dalam Librianti (Librianty, 2019) menyatakan: Di tingkat sekolah, Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam memfasilitasi perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam program sekolah, kurikulum, keputusan, serta pencapaian dari tim yang ada. Kepala harus mampu dan cakap memimpin kelompok ketika mendelegasikan pekerjaan dan wewenangnya. Sebagai pemimpin sangat perlu bagi kepala sekolah meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan baik. Hal ini disebabkan sebagai tuntutan tanggung jawabnya, sebagai pemimpin dengan keterampilan profesional terlepas dari kerumitan tantangan yang dihadapinya. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi komponen-komponen lainnya dalam mendukung secara optimal. Dalam fungsinya sebagai pemimpin, maka kepala sekolah pendidikan anak usia dini dalam usaha memimpin

dan menata sekolahnya harus memahami tugasnya.

Kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antar pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler, dan Nassarik,1961). Menurut Shared Goal, Hemhiel dan Coons (1957) definisi kepemimpinan adalah sebagai sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rauch dan Behling (1984) kepemimpinan adalah suatu proses yaitu mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah puncak kendali dalam sebuah organisasi. Dengan menjadi pemimpin yang mampu mengelola semua kegiatan secara optimal, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi semua kegiatan yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Kompetensi Pemimpin PAUD

Kompetensi kepemimpinan sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014, terdapat 4 kompetensi utama pemimpin PAUD, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi (Kemendikbud, 2017). Keempat kompetensi tersebut saling berkaitan dalam menunjang kepemimpinan yang efektif.

Kompetensi kepribadian menjadi dasar bagi pemimpin PAUD dalam mengelola lembaga. Pemimpin PAUD harus memiliki kepribadian yang matang stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi anggota lembaga PAUD, dan bertindak sesuai dengan norma hukum (Kemendikbud, 2017). Kepribadian yang kuat ini penting agar pemimpin mampu menjadi panutan dan teladan, sehingga mampu memengaruhi dan menginspirasi seluruh warga lembaga PAUD. Menurut Pratama dkk. (2022), kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan karisma dan keteladanan sangat dibutuhkan

dalam mengelola lembaga PAUD di era Society 5.0.

Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan pemimpin lembaga PAUD dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengelolaan lembaga PAUD. Pemimpin PAUD harus mampu menyusun perencanaan, termasuk rencana pengembangan lembaga jangka panjang dan rencana operasional tahunan (Pratama dkk., 2022). Kemampuan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di lembaga PAUD juga penting, termasuk merekrut dan memberikan pelatihan untuk tenaga pendidik dan kependidikan (Kemendikbud, 2017). Pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap program dan kemajuan lembaga juga menjadi tugas pemimpin PAUD.

Kompetensi kewirausahaan terkait dengan kemampuan pemimpin PAUD dalam mengelola keuangan lembaga dan menjalin kemitraan dengan masyarakat (Kemendikbud, 2017). Jiwa kewirausahaan diperlukan untuk menggali dan mengelola sumber dana lembaga. Pemimpin PAUD juga perlu membangun jejaring dan bermitra dengan pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, dunia

usaha, organisasi profesi, lembaga masyarakat, media massa, dan lembaga donor dalam dan luar negeri (Pratama dkk., 2022). Kemitraan ini dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di lembaga PAUD.

Sementara itu, kompetensi supervisi berkaitan dengan kemampuan pemimpin PAUD dalam melaksanakan pembinaan dan pengendalian mutu pendidikan di lembaga PAUD (Kemendikbud, 2017). Pemimpin PAUD harus mampu merencanakan program supervisi pembelajaran dan penilaian kinerja tenaga pendidik serta melaksanakannya secara berkala (Pratama dkk., 2022). Pemantauan dan evaluasi proses dan hasil pembelajaran menjadi bagian dari supervisi oleh pemimpin PAUD untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di lembaga.

Dalam menghadapi tantangan di era Society 5.0, pemimpin PAUD dituntut untuk senantiasa meng-update kemampuan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Menurut Pratama dkk. (2022), pemimpin PAUD perlu menerapkan gaya kepemimpinan berbasis teknologi, seperti dengan memanfaatkan berbagai aplikasi dan platform digital dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan tenaga

pendidik serta mengelola administrasi lembaga. Pemimpin PAUD juga perlu memiliki literasi teknologi dan terus mengembangkan kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan manajemen lembaga PAUD. Kolaborasi dan jejaring kemitraan perlu terus dibangun oleh pemimpin PAUD. Menurut Miwa (2020), kolaborasi antara lembaga PAUD, keluarga, dan masyarakat penting untuk memberikan pengalaman pendidikan berkualitas bagi anak. Kemitraan dan keterlibatan publik dapat menjamin akses yang adil dan merata atas layanan PAUD berkualitas tinggi (UNESCO, 2018). Oleh karena itu, pemimpin PAUD memerlukan kompetensi komunikasi, negosiasi, dan kolaborasi lintas sektor dalam membangun jejaring untuk kemajuan lembaga PAUD.

Dengan menguasai dan mengimplementasikan keempat kompetensi kepemimpinan PAUD secara optimal, diharapkan pemimpin PAUD mampu menghadapi berbagai tantangan di era Society 5.0. Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kolaborasi lintas sektor menjadi kunci penting bagi pemimpin PAUD dalam

mengelola lembaga PAUD yang unggul dan berkualitas di tengah masyarakat 5.0. Pelatihan dan pengembangan kapasitas pemimpin PAUD secara berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan di era disruptif ini.

3. Keterampilan dan Pengetahuan yang Diperlukan

1. Keterampilan Kepemimpinan

- a. Kepala sekolah bertanggung jawab secara penuh dalam perannya sebagai pemimpin pada upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Pemimpin yang memiliki karakter dalam kepemimpinannya, tentunya akan memiliki keunikan dalam menata dan mengelola anggotanya.
- c. Hubungan pemimpin dengan pengelolaan manajerial di dalam tata kelola merupakan hal yang sangat membutuhkan kreatifitas serta daya analisis yang tajam dalam mengurai segala dinamika dan persoalan yang ada.
- d. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran yang tinggi

tentang emosional, manajemen diri, kesadaran sosial dalam mengelola hubungan kerja.

- e. Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin untuk ikut serta dalam program sekolah penggerak sebagai wujud tanggung jawab dalam peningkatan dan kemajuan pendidikan di sekolah.
- f. Beban kerja Kepala Sekolah meliputi melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah.
- g. Tugas kepala sekolah dalam menciptakan pendidikan yang lebih baik menjadi prioritas utama.

2. Pengetahuan yang Diperlukan

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang dikenal dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seni membimbing yang memungkinkan pemimpin untuk mengontrol dan mengkoordinasikan secara terpolad dan

terstruktur serta mempengaruhi anggota yang terlibat. Dampaknya akan memberikan organisasi suatu pencapaian tujuan yang lebih optimal. Manajer adalah kemampuan pemimpin untuk membuat setiap orang yang terlibat dalam organisasi bergerak menuju tujuan berdasarkan kesadaran dan kepatuhan terhadap pembagian kerja yang diberikan, dan memahami dengan jelas hak dan wewenang sebagai bagian yang diarahkan.

Semua orang yang memahami hal ini menjadi lebih sadar dan berani dalam budaya kerja sama. Pemimpin lembaga sekolah adalah kepala sekolah. Pendekatan pola kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah akan sangat berpengaruh, bahkan akan menentukan apakah sekolah akan maju atau tidak. Oleh karena itu, penelitian tentang pola kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain secara sosial. Hal ini memungkinkan setiap anggota untuk mengikuti perintah dan bekerja dengan setia untuk melakukan apa yang direncanakan dan dirancang oleh pemimpin. Menurut Siagian (1989), kepemimpinan adalah

bagian dari domain manajemen, dan manajemen memiliki arti yang lebih luas daripada kepemimpinan. Ikatan ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan konsep yang telah dikonseptualisasikan bersama untuk mengoptimalkan manajemen sekolah.

4. Hubungan Interpersonal dan Komunikasi Efektif

Kepemimpinan yang efektif di lembaga PAUD sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan anak. Salah satu kuncinya adalah kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif dengan guru, staf, orangtua, dan *stakeholder* terkait (Kurniawan, 2020).

Hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan bawahannya mampu menciptakan rasa saling percaya yang tinggi. Menurut Sucipto (2018), "kepercayaan menjadi hal yang sangat penting dalam menjalin hubungan interpersonal yang efektif." Dengan hubungan saling percaya ini, kepala sekolah dapat membangun tim kerja yang solid

dan terarah pada pencapaian tujuan bersama. Misalnya, melalui pertemuan rutin dengan para guru untuk berdiskusi, bertukar pikiran, hingga pengembangan profesionalisme guru. Hubungan interpersonal yang baik dalam konteks lembaga PAUD dapat diwujudkan melalui beberapa strategi oleh kepala sekolah. Pertama, kepala sekolah perlu membangun kedekatan secara personal dengan para guru dan staf, seperti menanyakan kabar, memberi perhatian, hingga bersikap terbuka dan berempati atas masalah pribadi mereka (Sucipto, 2018). Kedua, kepala sekolah juga disarankan rutin melakukan pertemuan individu dengan setiap guru untuk membicarakan perkembangan kinerjanya. Menurut Kurniawan (2020), “pertemuan individu dapat mempererat hubungan interpersonal dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru.” Selain evaluasi kinerja, kepala sekolah juga dapat memberikan masukan, motivasi, dan solusi atas kendala yang dihadapi guru. Ketiga, kepala sekolah perlu mengadakan *team building* bagi guru dan staf agar terjalin kekompakan dan semangat kebersamaan dalam mencapai visi misi PAUD (Oktari & Suryani 2018). Kegiatan *team building* bisa beragam mulai dari rekreasi bersama, pelatihan *outdoor*, hingga kompetisi yang menyenangkan antar tim di

sekolah.

Selain itu, komunikasi efektif juga krusial. Kepala sekolah perlu mampu menyampaikan visi dan mendelegasikan tugas dengan jelas, memberikan umpan balik konstruktif, serta menjadi pendengar yang baik. Sebagaimana Solihatin dan Raharjo (2021) jelaskan bahwa pemimpin transformasional yang efektif mampu “mengkomunikasikan harapan yang tinggi” dan “memberikan perhatian individual kepada bawahannya.” Dengan komunikasi seperti itu, kepala sekolah dapat memotivasi tim untuk memberikan kinerja terbaik. Kepala sekolah disarankan rutin mengadakan rapat koordinasi untuk menyampaikan program kerja, membagi tugas kepada guru dan staf, hingga evaluasi kinerja. Rapat yang efektif sebaiknya tetap mengedepankan komunikasi dua arah dan umpan balik konstruktif dari seluruh peserta.

Hubungan interpersonal dan komunikasi kepala sekolah yang baik juga harus melibatkan orangtua dan *stakeholder* terkait. Oktari dan Suryani (2018) menjelaskan bahwa “komunikasi yang intensif antara pihak sekolah dan orangtua penting dilakukan demi kemajuan peserta didik.”

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu aktif berkoordinasi dengan komite sekolah untuk menggali potensi dan masukan dari orangtua guna peningkatan kualitas layanan pendidikan di PAUD.

5. Kemampuan Manajerial Pemimpin PAUD

Karakter pemimpin transformatif merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan yang membutuhkan nilai-nilai moral untuk meningkatkan kesadaran akan masalah etika dan mengerahkan energi dan sumber daya untuk melakukan reformasi organisasi (Danim dan Suparno, 2009). Menurut Wirawan (2014), inti dari solusi adalah mengubah energi yang dirasakan menjadi energi nyata. Manajer yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan, meningkatkan efisiensi kerja bagi bawahannya, karyawannya. Wirawan (Cikita, 2018) dan Bass (Cikita, 2018), serta memungkinkan indikator (Anwar&Alfina, 2019).

- a. Kemampuan analitis, yakni kepala PAUD sanggup berpikir analisis pada setiap situasi secara teliti, objektif,

dan penilaian yang matang. Kepala PAUD haruslah mampu memberi contoh tindakan yang berorientasi pada penyelesaian masalah dan membuat keputusan tepat dalam menyelesaikan masalah.

- b. Keterampilan berkomunikasi, yakni kemampuan pemimpin atau kepala PAUD dalam memberi perintah, panduan dan pedoman, serta nasihat. Kemampuan komunikasi tersebut penting untuk mengelola tenaga kependidikan dan menjalin hubungan dengan lingkungan sosial yang lebih baik.
- c. Kemampuan mendengar, salah satu karakter pemimpin, seperti halnya kepala PAUD adalah sanggup mendengarkan pendapat atau saran dari orang lain termasuk para guru dan wali murid termasuk kritik atas kinerja para guru dan tenaga kependidikan.
- d. Ketegasan, yakni pimpinan mampu menghadapi kondisi yang tidak menentu dan mengambil keputusan yang akurat. Ketegasan sangat yang perlu dimiliki seorang pemimpin PAUD agar para tenaga kependidikan tidak semena-mena dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan secara efektif dengan hasil

yang sesuai harapan.

6. Rangkuman

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam lembaga PAUD untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan anak. Pemimpin PAUD dituntut memiliki berbagai kompetensi, di antaranya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Kompetensi kepribadian menjadi dasar dengan diperlukannya kematangan dan keteladanan dari pemimpin PAUD. Sementara kompetensi manajerial terkait pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan di lembaga. Kompetensi kewirausahaan diperlukan untuk menggali sumber dana dan menjalin kemitraan. Lalu kompetensi supervisi berperan dalam pembinaan dan pengendalian mutu pendidikan.

Karakter transformasional yang ditandai karisma dan keteladanan sangat dibutuhkan pemimpin PAUD saat ini untuk memengaruhi dan menginspirasi warga lembaga. Pemimpin juga perlu membangun hubungan interpersonal

serta komunikasi efektif dengan guru, orang tua, dan *stakeholder* terkait. Misalnya dengan pertemuan rutin, *team building*, serta penyampaian visi dan harapan yang jelas. Selain itu, kolaborasi lintas sektor perlu dibangun oleh pemimpin PAUD untuk menjamin akses layanan PAUD berkualitas tinggi.

Di era Society 5.0, pemimpin PAUD dituntut mampu beradaptasi dengan teknologi dan jejaring digital untuk komunikasi serta administrasi lembaga. Pemanfaatan berbagai *platform* dan aplikasi teknologi informasi dalam manajemen lembaga dan pembelajaran perlu dikuasai. Pemimpin juga perlu meningkatkan literasi teknologi dan terus mengembangkan kemampuannya dalam optimalisasi teknologi demi peningkatan mutu PAUD.

Dengan kepemimpinan efektif yang didukung pemanfaatan teknologi dan kolaborasi lintas sektor yang kuat, diharapkan lembaga PAUD dapat terus berkembang dan berkualitas. Lembaga PAUD diharapkan mampu memberikan pengalaman pendidikan yang bermakna dan sesuai kebutuhan anak di era digital saat ini. Pelatihan dan pengembangan kapasitas pemimpin PAUD perlu dilakukan

secara berkelanjutan agar lembaga PAUD dapat *survive* dan tetap relevan di tengah perubahan zaman.

BAB VI

TEORI DAN MODEL KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD

1. Pendahuluan

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembimbingan yang ditujukan kepada anak usia dini, latipah berpendapat bahwasanya usia 0-6 tahun termasuk kedalam anak usia dini. Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini juga menyatakan bahwa anak usia sejak lahir sampai dengan enam tahun dikatakan sebagai usia dini, baik yang memperoleh pendidikan ataupun tidak. Dikemukakan juga didalam UUD No. 20 Sisdiknas upaya pembimbingan kepada anak usia dini dapat dilakukan melalui stimulasi pendidikan yang dapat membantu anak dalam proses tugas perkembangannya, baik secara jasmani dan rohani supaya nantinya anak sudah memiliki kemampuan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (TANU, 2017).

Pada bab 6 ini membahas tentang teori dan model kepemimpinan dalam PAUD. Tiga macam yang menjadi

teori kompetensi kepemimpinan yaitu teori sifat, teori perilaku dan teori lingkungan, dalam teori lainnya ada teori Path yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan, lalu ada teori implisit, teori *great man*, teori transformasi, teori neokharismatik dan teori kharismatik (Syahril, 2019). Adapun model kepemimpinan yang dibahas pada bab ini ialah, model kepemimpinan visioner dan model kepemimpinan tranformasional.

Chester Irving Barnad mengungkapkan “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang bersikap tegas dalam mengambil keputusan, serta dalam proses koordinasi kegiatan di organisasi dan dalam menetapkan tujuan, pemimpin harus mempertimbangkan baik kualitas dari keputusan tersebut maupun nilai-nilai moral yang terlibat”. Selain itu Ordway Tead berpendapat bahwasanya “pemimpinan itu dapat mempengaruhi terhadap orang agar dapat melakukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan” (Syahril, 2019).

Setiap seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing, maka perlu kita ketahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang perlu dimiliki oleh

seorang pemimpin, pemimpin yang baik harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi terkini dalam lembaga pendidikannya, sehingga apa yang dilaksanakan sesuai dengan visi yang dimiliki dan dapat mencapai tujuan, dalam penelitiannya Supriyadi mengatakan “ bahwasanya kepemimpinan transformasional berdampak positif dan penting terhadap kemampuan inovasi guru. Semakin positif gaya kepemimpinan transformasional, semakin besar kemampuan guru untuk berinovasi di lembaga pendidikan (Agus Purwanto, 2020).

Menghadapi teknologi di era 4.0 membuat para pemimpin dalam Lembaga Pendidikan termasuk salah satunya pendidikan anak usia dini perlu mempersiapkan strategi dalam manajemen lembaganya. Merencanakan strategi dalam manajemen lembaga berdampak signifikan dalam mengatasi permasalahan yang ada disekolah. Selain itu dengan membuat rencana strategi yang terstruktur dalam memastikan bahwa tujuan dan strategi mereka dilaksanakan dengan baik (Marina Letara Nababan, 2023).

2. Teori Kepemimpinan

a. Teori kompetensi kepemimpinan :

1) Teori sifat

Teori yang membahas tentang identifikasi terkait keberhasilan pemimpin dilihat dari segi ciri khas fisik, mental dan kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan manajemen kepemimpinan merupakan kualitas dari dirinya sendiri (Widyani, 2021).

2) Teori Perilaku

Teori perilaku mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif dapat dilakukan dengan cara mengintruksikan tugas, mampu berkomunikasi dan turut memotivasi bawahannya, seorang pemimpin tidak hanya tergantung pada sifat atau kepribadian yang dimiliki saja, namun pemimpin bisa belajar dari pengalaman yang pernah terjadi (Sulthon Syahril, 2021).

3) Teori Lingkungan

Teori lingkungan mengemukakan bahwasanya seorang pemimpin yang berhasil melaksanakan tugas nya

berdasarkan pada gaya kepemimpinan yang ia miliki dan juga berdasarkan situasi yang terjadi. Ketika situasi dan kondisi berubah maka pemimpin harus bisa menyesuaikan secara maksimal (Widyani, 2021).

b. Teori kepemimpinan George R. Terry

1) Teori Keadaan

Teori ini biasa disebut dengan (*situational theory*) bagaimana seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan terhadap situasi yang terjadi. Teori ini memiliki 4 variabel yaitu, sang pemimpin, para pengikut, organisasi, dan pengaruh sosial, ekonomi, politik.

2) Teori Kelakuan Peribadi

Teori yang biasa disebut dengan (*Personal Behavior Theory*) teori ini mengemukakan bahwasanya kelakuan pribadi memberikan kontribusi penting atas cara seorang pemimpin berbuat dan seberapa banyak mengatur atas kebebasan atau keterlibatan yang diberikan kepada orang lain yang dipimpinnya.

3) Teori Suportif

Teori ini biasa disebut dengan (*Supportive Theory*) pada teori ini sosok pemimpin memberikan arahan kepada pengikutnya dengan tujuan agar para pengikutnya bisa melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.

4) Teori sosiologi

Teori ini juga dikenal dengan nama (*Sociologic Theory*) dalam teori ini pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menetapkan tujuan adapun pengikutnya mengikuti, serta pemimpin harus mampu mendorong para pengikutnya untuk menyelesaikan pada konflik yang terjadi.

5) Teori Otokratis

Teori ini juga biasa disebut dengan teori (*Authorcratic Theory*). Dalam teori ini, pemimpin menerapkan hukuman saat perintahnya diabaikan dan memberikan imbalan ketika kinerja berjalan baik. Sebagai contoh, meningkatkan gaji dengan memberikan bonus saat produksi meningkat, namun mengurangi gaji jika kualitas produk menurun.

6) Teori Psikologis

Teori ini juga dikenal dengan (*Psychologic Theory*) teori ini menyatakan bahwa peran utama seorang pemimpin adalah membangun sistem motivasi yang efektif. Pemimpin merangsang bawahannya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi serta memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka sendiri (Nabilah Maulidah Az-Zahroh, 2023).

c. Teori Implisit

Teori kepemimpinan adalah teori tentang keyakinan dan pikiran yang dibutuhkan agar seorang pemimpin berhasil. Biasanya, teori ini berisi pandangan umum dan gambaran tentang hal-hal apa yang dianggap penting untuk menjadi pemimpin yang baik. Tujuannya adalah untuk membedakan jenis-jenis pemimpin, seperti manajer, politisi, atau perwira militer.

1) Teori *Great Man*

Teori ini berpendapat bahwa pemimpin yang besar memiliki sifat-sifat yang secara alami berbeda dari kebanyakan orang. Sifat-sifat seperti karisma,

kecerdasan, kebijaksanaan, dan kemampuan untuk menggunakan kekuasaannya dalam membuat keputusan besar yang berdampak pada peristiwa manusia.

2) Teori Transformasi

Teori ini berakar dari penelitian tentang perilaku kepemimpinan, di mana pemimpin transformasional memberikan inspirasi kepada anggota tim dalam organisasi untuk mencapai lebih dari yang direncanakan oleh organisasi.

3) Teori Neokharismatik

Teori kepemimpinan ini menitikberatkan pada penggunaan simbolisme yang mampu membangkitkan respons emosional yang kuat dan menciptakan komitmen yang luar biasa dari para pengikutnya, memungkinkan mereka untuk terhubung secara mendalam dengan tujuan dan visi yang dibuat oleh pemimpin.

4) Teori Kharismatik

Teori ini mengatakan bahwa pengikut sering melihat kemampuan kepemimpinan sebagai sesuatu

yang luar biasa atau penuh keberanian ketika mereka melihat pemimpin mereka melakukan hal-hal tertentu yang mengesankan (Sunarso, 2023).

3. Model-Model Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD

a. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner ialah ketika seorang menjadi pemimpin dapat menciptakan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, dan mengimplementasikan ide-ide yang dimilikinya. Seorang pemimpin memiliki pemikiran-pemikiran yang ideal yang hadir dari dirinya sendiri ataupun hadir dari adanya interaksi sosial antara anggota organisasi. Sehingga pemikiran tersebut menjadi cita-cita yang dapat diwujudkan secara bersama-sama.

Kepemimpinan visioner menitikberatkan pada aspek pentingnya memiliki visi yang terstruktur dan terperinci bagi kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tingkat efektivitas dan daya saing yang optimal. Dalam konteks ini, sebuah organisasi yang berorientasi pada pertumbuhan dan

kemampuan bersaing di pasar yang dinamis dituntut untuk memiliki sebuah pandangan jangka panjang yang jelas dan terperinci mengenai arah yang ingin dicapai. Visi yang terdefinisi dengan baik menjadi landasan utama yang membimbing setiap langkah, keputusan, dan strategi organisasi, menciptakan landasan yang kuat untuk pengembangan yang berkelanjutan dan pencapaian tujuan-tujuan yang komprehensif (Mukti, 2018).

Pemimpin visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap anggotanya, dalam hal ini pemimpin visioner menjadi panutan bagi anggotanya dalam berperilaku, dalam mengarahkan dan juga dalam beretika dengan maksud bisa mencapai tujuan bersama, tidak hanya itu pemimpin visioner juga akan mendorong anggotanya dalam setiap proses kegiatan (Thamrin, 2020).

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat membawa dampak positif bagi anggotanya, dengan jiwa semangat yang kuat. Setiap anggota turut dibantu dalam mencapai kesuksesan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia serta tujuan yang utama

dapat mencapai prestasi yang tinggi (Agus Purwanto, 2020).

Pemimpin transformasional adalah figur yang memiliki sifat-sifat seorang pemimpin visioner. Mereka merupakan sosok yang penuh empati, memiliki keyakinan diri, dan sering bertindak sebagai agen perubahan. Pemimpin afiliasi juga memiliki empati yang kuat, mampu membangun hubungan yang baik, serta mengelola konflik dengan baik. Sementara pemimpin demokratis mendorong kolaborasi dan kerja tim, serta memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, terutama dalam hal mendengarkan. Di sisi lain, pemimpin *coaching* memiliki kesadaran emosional yang tinggi, empati yang mendalam, dan keahlian dalam mengidentifikasi serta mengembangkan potensi orang lain (Kuswaeri, 2016).

Pemimpin transformasional sering kali menerapkan pendekatan demokratis dalam gaya kepemimpinannya. Ketika seorang pemimpin berhasil menerapkan dengan baik gaya kepemimpinan transformasional, ini membawa potensi untuk melibatkan para *stakeholder* dalam pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkannya (Gaol, 2017).

4. Rangkuman

Setiap seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing, maka perlu kita ketahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, pemimpin yang baik harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi terkini dalam lembaga pendidikannya, sehingga apa yang dilaksanakan sesuai dengan visi yang dimiliki dan dapat mencapai tujuan.

Chester Irving Barnad mengungkapkan “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang bersikap tegas dalam mengambil keputusan, serta dalam proses koordinasi kegiatan di organisasi dan dalam menetapkan tujuan, pemimpin harus mempertimbangkan baik kualitas dari keputusan tersebut maupun nilai-nilai moral yang terlibat”.

Ada tiga jenis teori kompetensi kepemimpinan yang meliputi teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Di antara teori lainnya, terdapat teori Path yang menjelaskan gaya kepemimpinan, serta teori implisit, *great man*, transformasi, neokharismatik, dan kharismatik, adapun model-model kepemimpinan meliputi, model kepemimpinan

visioner dan model kepemimpinan transformasional.

BAB VII

PERAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PAUD

1. Pendahuluan

Lembaga PAUD berfungsi sebagai institusi tempat terjadinya proses pembelajaran dan pertukaran pengetahuan, di mana individu dapat menerima dan memberikan pelajaran. Peran kepala sekolah memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Pendidikan, pada hakikatnya, merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tingkat kehidupan yang lebih maju dan sejahtera.

Lembaga PAUD merupakan suatu lembaga tempat terjadinya proses pembelajaran dan pertukaran pengetahuan. Peran seorang pemimpin memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, yaitu sekolah, tetapi juga sebagai administrator, fasilitator, dan

bahkan sebagai supervisor. Untuk mencapai hasil pembelajaran yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional. Namun, banyak guru menghadapi berbagai hambatan yang dapat menghambat pelaksanaan proses belajar mengajar.

Karena itu, guru memerlukan bimbingan, pengarahan, dan bantuan dari individu yang memiliki kelebihan untuk mengatasi kesulitan di masa mendatang. Hal ini bertujuan agar guru dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Peran seorang pemimpin yang efektif melibatkan pengembangan konsep kepemimpinan yang lebih operasional. Ini termasuk penerapan tujuan pembelajaran yang jelas, menjadi narasumber bagi staf, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang mendukung pembelajaran, serta mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staff (Amiruddin, A., Nurdin, N., & Ali, M., 2021).

2. Peran Kepemimpinan dalam lembaga PAUD

Pelaksanaan prinsip supervisi oleh kepala sekolah didasarkan pada kebutuhan guru untuk meningkatkan

kemampuannya. Supervisi dilakukan secara demokratis dan tidak kaku, tetapi bersifat konsultatif dua arah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah PAUD harus melaksanakan fungsi supervisi dengan baik.

Kepemimpinan lembaga PAUD merupakan faktor penting dalam keberhasilan lembaga PAUD. Kepala lembaga PAUD harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengelola lembaga PAUD secara efektif. Berikut adalah peran kepemimpinan lembaga PAUD:

- a. Visi dan Misi : Kepala lembaga PAUD harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk lembaga PAUD yang dipimpinnya. Visi dan misi ini akan menjadi pedoman dalam menjalankan lembaga PAUD.
- b. Strategi dan Implementasi: Kepala lembaga PAUD harus mampu menyusun strategi dan mengimplementasikannya untuk mewujudkan visi dan misi lembaga PAUD. Strategi yang disusun harus realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang ada.

Peran seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan adalah sebagai suatu usaha yang harus mampu mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan semua warga sekolah dalam upaya mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin juga harus melakukan kerjasama dengan staf, memanfaatkan potensi staf untuk membantu merumuskan ide-ide baru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Komunikasi yang terbangun antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan bawahannya harus terbangun secara dua arah sehingga terjadi suatu hubungan interaksi yang kondusif.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018, dijelaskan mengenai tugas pokok kepala sekolah, mencakup tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan. Selain menjalankan tugas pokok tersebut, kepala sekolah juga memikul peran dan tanggung jawab lain. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, pemimpin, dan pengawas. Dalam peran sebagai pendidik, kepala sekolah berperan dalam proses mendidik dan membina warga sekolahnya.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dimana setiap individu yang memiliki kelebihan dalam diri dan kepribadian, yang kemudian menggunakan kelebihan tersebut untuk memberikan pengaruh, mengajak, memberikan bimbingan, memberikan dorongan, menjadi penggerak, dan mengkoordinasikan karyawan pendidikan lainnya dengan tujuan meningkatkan atau memperbaiki kualitas pendidikan.

Sawiyah (2016) juga mengemukakan ide serupa, yaitu bahwa kepemimpinan kepala sekolah mencakup keterampilan untuk memengaruhi semua elemen di sekolah (guru, siswa, staf) agar bersedia bekerja sama dalam pelaksanaan tindakan kolektif dan upaya bersama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

3. Fungsi Kepemimpinan dalam Lembaga PAUD

Dalam menjadi seorang pemimpin di lembaga PAUD, tentu memiliki beberapa fungsi yang penting untuk mendukung operasional tersebut. Beberapa fungsi kepemimpinan dalam lembaga PAUD, yaitu :

- a.** Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola lembaga pendidikan yang mampu mengorganisir, memotivasi serta mendorong semua pihak yang ikut berkontribusi. Seorang pemimpin juga harus memiliki dan memahami Visi dan Misi dari Organisasi PAUD secara menyeluruh.
- b.** Meningkatkan motivasi dan kreativitas yang dapat dilakukan dengan menimbulkan rasa bangga terhadap keberhasilan yang dicapai.
- c.** Sebagai supervisor diharapkan mampu memberikan pengendalian terhadap seluruh anggotanya dalam pelaksanaan tugas maupun wewenang yang terdapat di sekolah.
- d.** Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui sistem sekolah mengikuti perkembangan zamannya.
- e.** Sebagai seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai pendidik yang berada tingkat paling atas atau utama.

4. Rangkuman

Lembaga PAUD berperan sebagai tempat untuk proses pembelajaran dan pertukaran pengetahuan, di mana kepala sekolah memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tingkat kehidupan yang lebih maju. Seorang pemimpin di lembaga PAUD tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai administrator, fasilitator, dan supervisor.

Guru membutuhkan bimbingan untuk mengatasi hambatan dalam proses belajar mengajar. Fungsi kepemimpinan melibatkan pengembangan konsep kepemimpinan operasional, termasuk menerapkan tujuan pembelajaran, menjadi narasumber, menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran, dan berkomunikasi mengenai visi dan misi sekolah kepada staf. Peran kepemimpinan di lembaga PAUD melibatkan pengembangan visi dan misi, strategi, implementasi, serta kerjasama dengan staf. Kepala sekolah PAUD harus menjalankan fungsi supervisi dengan pendekatan demokratis

dan konsultatif untuk meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar.

Komunikasi dua arah dan hubungan interaksi yang mendukung sangat penting. Seorang pemimpin di lembaga PAUD juga perlu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan warga sekolah agar mencapai tujuan bersama. Fungsi kepemimpinan mencakup tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan.

Dalam konteks kepemimpinan di lembaga PAUD, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola, memotivasi, dan mendorong kontribusi dari semua pihak. Fungsi kepemimpinan melibatkan peningkatan motivasi, kreativitas, pengendalian, pembaruan sistem, dan peran sebagai pendidik utama. Sawiyah (2016) menyoroti bahwa kepemimpinan kepala sekolah melibatkan keterampilan memengaruhi seluruh elemen di sekolah agar bekerja sama mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

BAB VIII

KARAKTERISTIK PEMIMPIN PAUD DALAM PERSPEKTIF ISLAM

1. Pendahuluan

Karakteristik seorang pemimpin dalam Islam telah termaktub pada surat Al-Baqarah (30) yang mengatakan bahwa “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dalam tafsir Al-Misbah surat yang terkandung ini menunjukkan bahwa Allah SWT telah menetapkan manusia sebagai khalifah di bumi, yaitu pemimpin yang bertanggung jawab atas keberlanjutan dan kesejahteraan di dunia ini. Pemimpin dalam Islam diharapkan untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah dengan adil, menjauhi perbuatan

yang merusak dan kekerasan, serta senantiasa bertasbih dan mensucikan nama Allah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dalam Islam harus memiliki sifat-sifat keadilan, tanggung jawab, dan ketakwaan.

Pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang mumpuni untuk memimpin organisasinya. Pada era persaingan global yang semakin ketat, seorang pemimpin dituntut untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Hal ini penting agar organisasi dapat mencapai tujuannya (Yuliana & Widayati, 2018).

Pentingnya pemimpin dalam suatu lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) mengimplementasikan nilai-nilai Islam, seperti shidiq yang berarti kejujuran dan ketulusan dalam segala ucapan dan perbuatan. Amanah, bertanggung jawab dan dapat dipercaya dalam menjalankan amanah atau tanggung jawab yang diberikan. Tabligh, menyampaikan pesan atau informasi dengan jelas dan

bertanggung jawab. dan terakhir fatonah, mencapai keberhasilan dan kesejahteraan baik secara individu maupun bersama-sama, dengan demikian sangatlah penting dalam membentuk lingkungan pendidikan yang sehat dan berkualitas.

Pada bab ini menjelaskan tentang bagaimana karakteristik pemimpin PAUD dalam perspektif Islam yang dikemas secara holistik. Tafsir Al-Misbah menekankan bahwa pemimpin, baik dalam konteks umum maupun dalam lembaga PAUD, seharusnya merefleksikan konsep khalifah yang ditegaskan dalam Al-Qur'an. Seorang pemimpin PAUD yang menjalankan peran sebagai khalifah di bumi seharusnya memiliki sifat-sifat keadilan, tanggung jawab, dan ketakwaan.

Dengan demikian, pemimpin PAUD yang menerapkan nilai-nilai Islam tidak hanya menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan berkualitas, tetapi juga membantu membentuk karakter anak-anak yang sesuai dengan ajaran Islam, membawa dampak positif pada perkembangan mereka di masa depan.

2. Sifat-sifat Pemimpin yang dianjurkan dalam Islam

Jika mengulas tentang kepemimpinan dalam perspektif Islam, fokusnya tidak dapat terlepas dari Rasulullah sebagai teladan kepemimpinan yang telah beliau tunjukkan selama menjadi Rasul dan pemimpin umat Islam. Dalam konteks Islam, unsur-agama, moralitas, dan dimensi spiritual memegang peranan sentral dalam kepemimpinan Rasulullah SAW (Maksum, 2020, 93). Sudah menjadi pengetahuan umum bagi umat Islam bahwa terdapat empat sifat kepemimpinan yang terkait erat dengan Rasulullah, yaitu kejujuran (*al-sidiq*), amanah, kecerdasan (*fathonah*), dan penyebaran petunjuk (*tabligh*) (Maksum, 2020, 93). Keempat sifat kepemimpinan Rasulullah SAW tersebut mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin dapat mengikuti jejak kepemimpinan Rasulullah. Oleh karena itu, hal ini menjadi kunci utama dalam menjalankan kepemimpinan dengan penuh kewaspadaan untuk mengimplementasikan sifat-sifat kepemimpinan Rasulullah. Terkait dengan empat sifat kepemimpinan Rasulullah, dapat dijabarkan sebagai berikut (Maksum, 2020, 94-95).

a. Shidiq

Shidiq yang berarti kebenaran, mengindikasikan kemampuan seseorang untuk memastikan konsistensi antara perkataan dan perbuatan, sehingga ketika menjadi pemimpin, ia dapat menjadi teladan bagi anggotanya (Aimah & Hadiono, 2019). Artinya, seorang pemimpin harus dapat berbicara jujur dari hati dan menunjukkan ketenangan jiwa serta kekhawatiran terhadap kebohongan. Konsep Al-Sidiq mencuat dalam Al-Qur'an surat Al-Najm, 53: 4-5, yang menekankan bahwa Rasulullah SAW menyampaikan wahyu Allah melalui Jibril, mengukuhkan integritas dan kejujurannya.

b. Amanah

Seorang pemimpin perlu mahir dalam menyimpan rahasia, menyampaikan hasil musyawarah secara jujur, dan bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan, karena yakin bahwa pertanggungjawaban akan dihadapkan kepada Allah SWT. Amanah juga berarti dapat dipercaya, dan Nabi Muhammad SAW diakui sebagai contoh pemimpin amanah, sesuai dengan surat Al-A'raf, 7:68, yang menegaskan kemampuan Rasulullah dalam menyampaikan pesan Tuhan dengan kepercayaan dan integritas.

c. Fathonah

Fathonah atau kecerdasan, mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan potensinya secara optimal dalam menghadapi tantangan, termasuk kecerdasan spiritual agar tindakannya sesuai dengan kehendak Allah. Dalam konteks kepemimpinan, kecerdasan tidak hanya bersifat intelektual, tetapi juga spiritual, sesuai dengan ayat surat Fatir, 35:28, yang menggambarkan pemimpin yang memiliki pengetahuan dan takwa kepada Allah.

d. Tablig

Tablig yang berarti menyampaikan dengan benar dan jujur, mencerminkan praktik Rasulullah SAW dalam menyampaikan kebenaran untuk mencegah penyimpangan sosial. Konsep ini juga menekankan pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan, di mana seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi untuk menginspirasi pengikutnya. Ayat surat Al-Jinn, 72:28, menyoroti peran utusan, termasuk Muhammad SAW, dalam menyampaikan pesan Tuhan kepada jin dan manusia sebagai bentuk komunikasi yang penting dalam kepemimpinan.

3. Keahlian dan Keterampilan yang Dibutuhkan Pemimpin PAUD

Keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang mengimplementasikan sifat Rasulullah (rosul) dapat merangkum aspek kepemimpinan, keterampilan interpersonal, dan pemahaman mendalam terhadap pendidikan Islam. Pemimpin PAUD yang mengambil contoh dari sifat Rasulullah akan mencerminkan karakter dan sikap yang mendukung pengembangan integral anak-anak dalam konteks pendidikan Islam.

Seorang pemimpin PAUD perlu memiliki keahlian kepemimpinan yang kuat. Hal ini mencakup kemampuan untuk memimpin dan mengelola tim, mengambil keputusan yang bijaksana, serta mengembangkan visi dan misi yang menginspirasi. Sifat kepemimpinan Rasulullah mencakup aspek-aspek seperti keadilan, kesabaran, dan keteladanan, sehingga seorang pemimpin PAUD yang mengimplementasikan sifat Rasulullah harus memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam setiap tindakan dan keputusannya.

Keterampilan interpersonal juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan PAUD yang diinspirasi oleh sifat Rasulullah. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mendengarkan, dan memahami kebutuhan serta perkembangan anak-anak, orang tua, dan staf pendidikan menjadi keterampilan yang krusial. Rasulullah dikenal sebagai pemimpin yang empatinya tinggi, dan pemimpin PAUD yang mengikuti jejak beliau akan menciptakan hubungan yang erat dengan semua pihak terkait dalam lingkungan pendidikan.

Pemahaman mendalam terhadap pendidikan Islam juga menjadi unsur kunci. Seorang pemimpin PAUD perlu memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang nilai-nilai Islam, metode pengajaran yang sesuai dengan ajaran Islam, dan pemahaman mendalam terhadap perkembangan anak sesuai dengan perspektif Islam. Sifat pendidikan dan keteladanan Rasulullah dalam memberikan pengajaran kepada umatnya memberikan inspirasi bagi pemimpin PAUD untuk menciptakan program pendidikan yang holistik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Dengan kombinasi keahlian kepemimpinan,

keterampilan interpersonal, dan pemahaman mendalam terhadap pendidikan Islam, pemimpin PAUD dapat menjadi panutan yang efektif dalam membentuk lingkungan pendidikan yang positif dan memberikan dampak positif pada perkembangan anak-anak secara keseluruhan.

4. Etika dan Moralitas Pemimpin PAUD

Etika kepemimpinan dalam Islam tercermin melalui teladan Rasulullah, yang memperlihatkan sifat-sifat kepemimpinan seperti kejujuran (shidiq), kepercayaan (amanah), kecerdasan (fathonah), dan penyebaran petunjuk (tablig). Hubungan antara kepemimpinan yang etis dan kinerja yang etis memiliki dampak signifikan terhadap karyawan. Kepemimpinan yang mengedepankan etika dapat memberikan kontribusi positif terhadap etika kerja, menciptakan kolaborasi yang menguntungkan, dan berpengaruh pada optimalisasi kinerja karyawan.

Etika dan moralitas merupakan aspek krusial dalam kepemimpinan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pemimpin PAUD memiliki tanggung jawab besar dalam

membentuk karakter anak-anak dan menciptakan lingkungan belajar yang etis. Etika pemimpin PAUD mencakup aspek keadilan dan kesetaraan. Mereka harus memastikan bahwa setiap anak diperlakukan dengan adil tanpa memandang latar belakang, status, atau kepercayaan mereka. Kesetaraan dalam akses terhadap pendidikan dan perlakuan yang adil adalah prinsip-prinsip penting.

Etika pemimpin PAUD mencakup pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai Islam dan kemampuan untuk mengimplementasikannya dalam kebijakan dan praktik sehari-hari. Pemimpin harus memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip agama dan memberikan pengajaran yang mencakup aspek moral dan spiritual. Etika pemimpin PAUD juga mencakup kemampuan untuk menangani konflik dengan kedamaian dan keadilan. Pemimpin harus dapat menyelesaikan konflik antara staf, orang tua, atau anak-anak dengan pendekatan yang mempromosikan keharmonisan dan pemahaman bersama.

5. Rangkuman

Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik seorang pemimpin Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam perspektif Islam yaitu tercantum pada ayat Al-Qur'an surat al-baqarah ayat 30 menjelaskan tentang ketetapan manusia sebagai khalifah di bumi, meminta pemimpin untuk menjalankan tugasnya dengan adil, menjauhi kerusakan, kekerasan, dan senantiasa bertasbih serta mensucikan nama Allah, pemimpin PAUD diharapkan menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran (shidiq), amanah, tabligh, dan fatonah. Karakteristik ini penting dalam membentuk lingkungan pendidikan sehat dan berkualitas. Sifat-sifat pemimpin yang dianjurkan dalam Islam, terutama yang dicontohkan oleh Rasulullah, mencakup kejujuran, amanah, kecerdasan, dan kemampuan menyampaikan petunjuk. Keempat sifat ini mencerminkan sejauh mana pemimpin dapat mengikuti jejak kepemimpinan Rasulullah, etika dan moralitas pemimpin PAUD ditekankan, dengan menekankan kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, dan penyebaran petunjuk sebagai landasan etika kepemimpinan. Pemimpin PAUD diharapkan untuk menciptakan lingkungan belajar

yang etis, adil, dan berkualitas, mencerminkan teladan Rasulullah.

BAB IX

EVALUASI KEPEMIMPINAN DAN PERBAIKAN BERKELANJUTAN

1. Pendahuluan

Evaluasi adalah suatu cara untuk menentukan hasil yang telah dicapai dari berbagai kegiatan yang disusun untuk mendukung tercapainya suatu tujuan. (*Stutflebeam*) evaluasi merupakan suatu proses langkah pencarian dan pemberian informasi yang bermanfaat untuk mengambil keputusan dalam menentukan keputusan (Suardipa, I. P., & Primayana, K. H. 2023) (Arikunto. 2010).

Evaluasi merupakan suatu cara untuk dapat melihat kesesuaian program kegiatan yang telah dilakukan dengan penampilan standar yang telah ditentukan sebelumnya, atau membandingkan hasil yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan. "*Evaluation is the policy analytical methods used to produce information about the value or worth of past and/or future course of action*". Evaluasi merupakan langkah menganalisis kebijakan, yang

menghasilkan informasi tentang program yang telah dilaksanakan, dalam menilai kegunaan, dan manfaat yang telah dicapai William Dunn (2010).

Manusia diciptakan oleh Allah SWT ke muka bumi ini, sebagai khalifah (pemimpin) dimuka bumi ini, oleh sebab itu maka manusia tidak terlepas dari perannya sebagai pemimpin, kepemimpinan merupakan peran sentral dalam setiap upaya pembinaan. Peran kepemimpinan begitu menentukan dalam mencari sebab-sebab jatuh banggunya suatu lembaga. Seorang pemimpin dituntut menguasai berbagai hal yang berhubungan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dengan persaingan yang begitu ketat dalam dunia pendidikan, maka pendidikan Islam harus mempunyai terobosan-terobosan baru yang bersifat inovatif sehingga tidak kalah dengan lembaga pendidikan pada umumnya (Muthmainnah & Asykur, 2023).

Perbaikan berkelanjutan adalah suatu cara berpikir untuk perbaikan dan kemajuan secara terus menerus dalam kehidupan banyak perusahaan di dunia telah berhasil menggunakan prinsip-prinsip kaizen untuk mendorong perbaikan di semua lini proses. Perbaikan secara

berkelanjutan atau kaizen adalah perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas *output*. Ini berarti bahwa dalam perbaikan berkelanjutan atau kaizen diupayakan menuju tujuan yang telah digariskan secara lambat laun tetapi secara konsisten, sehingga sesudah suatu kurun waktu tertentu dicapai efek total yang besar dalam hal proses dan hasil karya individu (*BAB II*, n.d.).

Evaluasi kepemimpinan dan perbaikan berkelanjutan berarti sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas perbaikan dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi yang dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas negara yang baik hingga terciptanya suatu negara yang berkemajuan. Dalam hal ini untuk menjaga kualitas pemimpin perlu mengevaluasi kembali untuk memastikan bahwa sistem perbaikan yang dilakukan dapat berkembang dan memberikan dampak positif dalam pembelajaran.

2. Metode Evaluasi Kinerja Pemimpin PAUD

Istilah kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja dan penampilan kerja. Sedangkan menurut Snell yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat di mana ia bekerja. Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Shidqi & Arifandi, 2020).

Sistem evaluasi kinerja banyak dikembangkan di berbagai organisasi untuk berbagai keperluan atau tujuan. Agar supaya suatu sistem evaluasi kinerja mampu mencapai tujuannya, maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah metode pengukuran kinerja yang sesuai tujuan dari pengembangan sistem evaluasi kinerja tersebut (Ririn Tri Ratnasari_Karya Ilmiah12_Buku Evaluasi Kinerja_2017) (Dr. Kusuma Chandra Kirana, Spd., MM, 2017).

Ahli dari USA, Finlandia, Inggris, Australia, dan Rusia, dalam *International Leadership Project (ILP)*: Mendefinisikan kepemimpinan PAUD secara luas (*ekologikal frame work*) dan kontekstual mencakup peran: anak, orangtua, personal lembaga PAUD, sarana dan prasarana, lingkungan, keamanan dan aturan di organisir sebagai sistem sosial secara luas (Mil S, M.Pd Prodi Pendidikan Guru PAUD).

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang hendak dicapai. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dimana koordinasi menjadi aspek penting dalam menjalankan kerjasama tersebut. Oleh sebab itu, kepemimpinan hendaknya berorientasi pada keberhasilan bawahan maupun diri sendiri sebagai pemimpin, sehingga tantangan dapat diselesaikan bersama (Royani 36-45: 2020).

Metode evaluasi kinerja pemimpin PAUD sangat berpengaruh pada pola kepemimpinan dan peningkatan kualitas anak. Dengan adanya evaluasi yang efektif maka kualitas pengajaran semakin baik untuk menciptakan

lingkungan pendidikan yang berkualitas serta berdampak positif untuk perkembangan anak usia dini.

Evaluasi kinerja kepemimpinan di PAUD dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti:

a. Penilaian diri

Pemimpin PAUD dapat mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan mempertimbangkan tujuan, visi, dan misi organisasi, serta membandingkan kinerjanya dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Penilaian oleh atasan

Atasan langsung pemimpin PAUD dapat mengevaluasi kinerjanya dengan mempertimbangkan kinerja pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan dalam memimpin tim, dan kemampuan dalam berkomunikasi.

c. Penilaian oleh bawahan

Bawahan pemimpin PAUD dapat mengevaluasi kinerjanya dengan mempertimbangkan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik.

d. Penilaian oleh pengguna layanan

Pengguna layanan PAUD dapat mengevaluasi kinerja pemimpin PAUD dengan mempertimbangkan kualitas layanan yang diberikan, kepuasan pengguna, dan kepatuhan terhadap standar pelayanan (Pengampu et al., n.d.).

3. Implementasi Perbaikan Berkelanjutan

Perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) sebagai keluaran *learning organization* merupakan proses seumur hidup tanpa henti. Untuk itu, organisasi harus membuat *track* yang sesuai bagi rencana perbaikan jangka panjang, agar anggota tim tidak kehilangan arah masa depan. Eksekutif dan manajemen senior harus memiliki kemauan untuk mengubah sistem, struktur, dan kebijakan yang tidak sesuai dengan visi perubahan. Perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*) adalah terminologi yang dipakai untuk menggambarkan bahwa perbaikan terhadap proses-proses yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas, dilakukan dalam langkah-langkah yang meningkat, yang tidak pernah berhenti, dan bukan merupakan tindakan "sekali

jadi".

Dengan cara itu semuanya (proses dan hasil) akan meningkat lebih baik secara bertahap. Perbaikan berkelanjutan merupakan upaya yang terus menerus yang akan memberi nilai tambah kepada konsumen. Di dalamnya terkandung komponen merumuskan tujuan perbaikan, membuat perencanaan, mengimplementasikan rencana yang disusun, memeriksa kemajuan yang dicapai (*check progress*), dan menemukan kelemahan dari rencana yang disusun.

Langkah-langkah didalam perbaikan berkelanjutan meliputi: 1) Memilih proses/projek yang akan diperbaiki dengan sasaran tertentu, 2) Menyusun dan menetapkan tim untuk melakukan perbaikan tersebut, 3) Menyusun bagan Alir dari proses yang akan diperbaiki, 4) Menemukan penyimpangan dan permasalahan yang ada pada proses, 5) Menemukan akar penyebab dari permasalahan tersebut, 6) Menyarankan perbaikan-perbaikan, 7) Melakukan perbaikan sebagai pilot project 8) Mengukur tingkat keberhasilannya, 9) Melakukan perbaikan, 10) Melakukan perbaikan masalah lainnya (Yus, n.d.).

4. Peran Evaluasi dalam Peningkatan Kualitas PAUD

Evaluasi dalam PAUD adalah kegiatan penilaian kelayakan satuan PAUD berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk memberikan penjaminan mutu pendidikan. Evaluasi dapat dilakukan secara internal oleh pendidik dan pengelola PAUD, maupun secara eksternal oleh lembaga akreditasi. Peran evaluasi dalam peningkatan kualitas PAUD antara lain adalah:

- a. Mengukur capaian pembelajaran anak usia dini, evaluasi dapat memberikan informasi tentang pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini yang telah dicapai selama mengikuti PAUD.
- b. Memberikan umpan balik bagi pendidik dan pengelola PAUD. Evaluasi dapat digunakan sebagai bahan umpan balik bagi pendidik untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran dan meningkatkan layanan pada anak agar sikap, pengetahuan, dan keterampilan berkembang secara optimal.
- c. Mendorong perbaikan berkelanjutan dan inovasi. Evaluasi dapat memicu proses refleksi dan tindak lanjut

untuk perencanaan yang bermakna dan pemenuhan kebutuhan esensial anak usia dini (Nugraha, n.d.).

5. Rangkuman

Evaluasi adalah cara untuk menentukan hasil yang dicapai dari berbagai kegiatan yang disusun untuk mendukung tercapainya suatu tujuan. Evaluasi merupakan langkah pencarian dan pemberian informasi yang bermanfaat untuk mengambil keputusan dalam menentukan keputusan.

Perbaikan berkelanjutan adalah untuk perbaikan dan kemajuan secara terus menerus dalam kehidupan banyak perusahaan di dunia. Perbaikan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan kualitas mutu dan produktifitas suatu *output*. Hal ini bermakna jika perbaikan dilaksanakan secara berkelanjutan atau *kaizen* diupayakan untuk tujuan yang sudah ditetapkan secara lambat laun, tetapi secara konsisten sehingga setelah suatu kurun tertentu dicapai maka terdapat efek total yang besar dalam proses dan hasil karya suatu individu.

Evaluasi kepemimpinan dan perbaikan berkelanjutan

berarti sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas perbaikan dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi yang dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas negara yang terciptanya untuk terciptanya suatu negara yang berkemajuan. Dalam hal ini untuk menjaga kualitas pemimpin perlu membentuk memastikan bahwa sistem perbaikan yang dilakukan dapat berkembang dan memberikan dampak positif dalam pembelajaran.

Metode Evaluasi Kinerja Pemimpin PAUD berarti sebuah metode pengukuran kinerja yang sesuai tujuan dari pengembangan sistem evaluasi kinerja. Agar supaya suatu sistem evaluasi kinerja mampu mencapai tujuannya, salah satu yang perlu diperhatikan adalah metode pengukuran kinerja yang sesuai tujuan dari pengembangan sistem evaluasi kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang hendak dicapai. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dimana koordinasi menjadi aspek penting dalam menjalankan kerjasama tersebut.

BAB X

TANTANGAN DAN STRATEGI MENGHADAPI PERUBAHAN DALAM PAUD

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah kebutuhan dasar (kebutuhan dasar) bagi setiap orang. Pendidikan yang baik adalah satu-satunya cara seseorang dapat mengembangkan potensinya sepenuhnya. Pendidikan yang baik dan akuntabel bahkan memungkinkan transformasi kebudayaan berlangsung secara konsisten. Seseorang akan belajar hak dan tanggung jawabnya sebagai manusia, anggota masyarakat, dan makhluk Tuhan (Syafaruddin, 2016). Namun dalam suatu lembaga terutama pada pendidikan anak usia dini sudah tentu banyak tantangan yang di hadapi oleh pendidik. Terdapat pada salah satu penelitian yang mengatakan terdapat tantangan sumber daya manusia dalam suatu Lembaga PAUD terbagi menjadi 3 kategori yakni tantangan kompetensi Kepala Sekolah, tantangan kompetensi guru PAUD serta tantangan wali murid, pengawas PAUD, dan

PGRI (Musnar Indra Daulay 1, 2023).

Pada kompetensi sekolah terdapat tantangan yang menjadi kunci utama dalam meningkatkan suatu mutu pada lembaga PAUD yang terdapat pada kualitas kepemimpinan pada suatu organisasi yang ada disekolah. Seorang pemimpin perlu mampu menyusun suatu strategi dalam meningkatkan mutu sekolah, bukan hanya sebatas suatu keterampilan dan tanggungjawab yang diampunya (Nurhaya, 2017). Pemimpin diharuskan memiliki wawasan yang terbuka serta luas untuk merespon adanya perubahan-perubahan lingkungan serta teknologi, senang mempelajari hal-hal baru dan memiliki semangat perubahan yang tinggi, serta memiliki fokus dalam menentukan jangka panjang untuk kualitas dan masa depan sekolah. Kepemimpinan diharuskan mampu memiliki keahlian komunikasi yang baik, mampu memotivasi serta mampu berpartisipasi untuk meningkatkan mutu sekolah (Nuhaya, 2017).

Dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada kompetensi guru PAUD, pendidik diharuskan memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang dan metode pembelajaran yang sesuai dengan Permendikbud 137 tahun

2014 yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini No. 137 Tahun 2014 (Kemendikbud, 2014). Prestasi siswa (Agung, 2021) serta kemajuan dalam kualitas belajarnya (Blomeke et al., 2022) berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki seorang guru.

Izzudin berpendapat pengawas sekolah memiliki peran dalam menjaga serta membimbing guru melalui supervisi akademik dan manajerial untuk meningkatkan guru yang profesional dengan cara membina dan mengembangkan mutu guru sebagaimana seorang guru meningkatkan suatu pembelajaran dikelasnya (Safuri Musa, 2022). Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) berperan sebagai organisasi profesi guru untuk memperjuangkan kesejahteraan, citra serta meningkatkan profesionalisme guru agar lebih proaktif (Murwaningsih, 2004). Menghadapi tantangan abad ke-21, guru pendidikan anak usia dini harus dilengkapi dengan keterampilan dan profesionalisme yang diperlukan (Anak, 2021).

Kemampuan guru PAUD tidak terbatas pada

kemampuan akademik mereka juga harus mengajarkan siswa intelektual, emosional, moral, dan etika (Anak, 2021). Kemampuan guru PAUD akan menentukan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi abad ke-21, seperti yang diharuskan oleh hukum dan tuntutan zaman (Anak, 2021). Guru pendidikan anak usia dini harus memiliki keterampilan dan profesionalisme yang diperlukan untuk menghadapi tantangan abad ke-21 (Anak, 2021). Kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi abad ke-21 ditentukan oleh kemampuan guru PAUD, sebagaimana diamanatkan oleh hukum dan tuntutan zaman (Anak, 2021).

Dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka pada metode pembelajaran serta melatih keterampilan abad ke-21 pada anak-anak, guru PAUD harus dapat memahami dan menggunakan teknologi dalam mengajar dan belajar (Anak, 2021). Guru yang profesional dapat meningkatkan kualitas dalam pendidikan (Anak, 2021). Profesionalisme guru ialah kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan ini perlu memiliki dukungan oleh program dan kurikulum yang berkembang serta macam-macam model penyelenggaraan pembelajaran

anak yang terdapat dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang membahas Sistem Pendidikan Nasional. Saat kita hidup di era digital, teknologi dan informasi menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari (Anak, 2021). Agar anak dapat bersaing di masa depan, guru PAUD harus mengintegrasikan teknologi dan informasi dalam pembelajaran mereka (Anak, 2021). Kemampuan sosial dan emosional anak harus dikembangkan sesuai dengan perkembangan mereka karena sangat penting untuk membantu anak menghadapi tantangan kehidupan di masa depan (Anak, 2021).

Guru PAUD harus memahami dampak globalisasi pada ekosistem pendidikan. Akibatnya, banyak perubahan seperti fleksibilitas kurikulum, keberlanjutan tenaga pendidik, dan adaptasi kebutuhan peserta didik yang beragam (Anak, 2021). Guru PAUD harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memenuhi tuntutan abad ke-21, seperti menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kreatif (Anak, 2021). Guru PAUD harus mempersiapkan anak-anak untuk hidup di era globalisasi dengan modal karakter yang kuat (Anak, 2021).

Selain meningkatkan persaingan di setiap aspek kehidupan dan dunia kerja yang semakin kompetitif, globalisasi mungkin berdampak negatif pada pendidikan (Anak, 2021). Guru PAUD harus membuat strategi untuk mengatasi dampak negatif globalisasi pada pendidikan anak usia dini (Musnar Indra Daulay1, 2023). Untuk menghadapi tantangan global dalam PAUD, kolaborasi antara guru, orang tua, dan komunitas sangat penting (Safuri Musa, 2022). Dengan bekerja sama, mereka dapat mengembangkan program pendidikan yang sesuai dengan perkembangan global dan mengatasi masalah yang dihadapi. Pendidikan bahasa asing menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini (Anak, 2021).

Pendidikan agama Islam menjadi penting bagi anak usia dini, dan guru PAUD harus memberikan pendidikan bahasa asing untuk mempersiapkan anak menghadapi tantangan global dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk bersaing di dunia yang globalisasi (Anak, 2021). Berdasarkan tantangan yang telah dihadapi seorang pendidik berikut beberapa strategi dalam menghadapi perubahan dalam pendidikan anak usia dini:

para guru PAUD perlu ditanamkan semangat-semangat perubahan untuk bergerak dan memiliki ketertarikan untuk mengikuti program sekolah penggerak serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk terus berubah (Musa, 2022). Memberikan motivasi kepada guru PAUD untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang memiliki semangat tinggi serta mengasah otak agar mampu berfikir. Kegiatan yang dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, acara webinar dan lain-lain serta berbagai jenis kegiatan yang mampu bersosialisasi terhadap perkembangan model-model pendidikan pada zaman milenial (Musa, 2022).

Meningkatkan kualitas guru PAUD dan cara mengajar yang penuh khidmat sesuai dengan visi sekolah penggerak dengan cara memberikan penguatan terhadap visi pribadi guru. Dalam membangun visi sekolah dapat dilakukan dengan cara membangun budaya sekolah yang dapat memberikan pendidikan yang terbaik, menjalin komunikasi yang terbuka serta sehat, dan menumbuhkan nilai kebersamaan, kekeluargaan, gotong royong serta mengembangkan IPTEK (Maryamah, 2016). Menciptakan suatu keharmonisan dan saling berkerjasama pada guru dan

tenaga kependidikan bertugas untuk memenuhi segala keperluan guru PAUD dalam mengerjakan tugasnya, dan perhatiannya guna mendapatkan hasil yang ditetapkan untuk membina dan mencintai pekerjaannya sebagai guru PAUD (Musa, 2022).

2. Tantangan Global dalam PAUD

Era globalisasi saat ini telah membawa tantangan yang cukup besar. Untuk memperkuat masyarakat Indonesia, negara ini harus terus memperkuat identitas dan karakternya, dengan anggota masyarakat termuda yaitu lansia yang semakin memiliki identitas dan karakteristik yang berbeda (Agus & Zulfahmi, 2021). Sejak awal, anak tidak menikmati dan tidak nyaman dengan situasi ini. Namun, seiring berjalannya waktu, anak mulai menghargai dan menikmati situasi ini. Faktanya, banyak anak-anak yang diamati memiliki keinginan kuat untuk bermain *game* di *smartphone* mereka, yang seharusnya digunakan untuk pendidikan anak usia dini (Suid, 2017). Hal ini jelas menggambarkan tantangan-tantangan dan hambatan yang dihadapi anak-anak di zaman sekarang ini. Persona tertentu yang kurang

mengawasi serta mendampingi anak dihadapkan dengan mengharuskan anak untuk menyelesaikan tantangan dan ancaman sendiri (Global:, 2022). Banyak anak-anak zaman sekarang yang tidak terdidik dengan baik dan tidak termotivasi untuk belajar (Rokhmah, n.d.). Hal ini bukanlah sesuatu yang dapat digunakan untuk mengkategorikan orang karena setiap individu mempunyai tantangan dalam kehidupan sehari-harinya (Global:, 2022).

Meski begitu, akan sangat menyedihkan jika seorang anak mengalami kegilaan dan kesepian tanpa dukungan orang tua. Anak dihadapkan pada beberapa pilihan dan konsekuensi yang sangat mempengaruhi kehidupan sehari-hari mereka di kemudian hari (Global:, 2022). Konsekuensi yang menghadap anak juga ditunjukkan oleh orang tua, bahkan orang tua dengan mudahnya menyalahkan anak tanpa merasa bersalah atau menyesal atas perbuatannya, karena pada dasarnya anak belum bisa berpikir jauh ke depan dan matang matang diaplikasi itu, maka orang tua diharuskan untuk menemani dan membimbing anak sebagaimana dengan usianya ketika anak membutuhkannya (Global:, 2022). Alasannya karena banyak hal yang bisa diakses dengan mudah dan

kapan saja. Pada dasarnya anak yang diberikan akses internet oleh orang tuanya adalah mereka yang mampu membedakan konten yang bisa diakses dengan mudah dan mana yang tidak. Namun, Anda juga tidak bisa hanya menggunakan jalur akses ini sebaliknya, Anda perlu melindungi dan membimbing anak Anda saat menggunakannya (Global:, 2022).

Untuk mencapai kolaborasi dan hasil pembelajaran yang efektif antara lembaga pendidikan dan individu, perlu dilakukan penilaian terhadap anak secara lebih menyeluruh dan membantu mereka mengembangkan bimbingannya karena selama proses bimbingan, anak tidak diperlakukan dengan sebaik-baiknya sehingga menimbulkan ikatan antar lembaga (Global:, 2022). Anak dan orang yang menjadi pembimbingnya, sehingga membuat anak kurang mampu dalam menangani dan menyelesaikan konflik. Karena mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam dan negara ini telah mengalami globalisasi, hal ini merupakan masalah serius yang perlu segera diatasi untuk mencegah dampak buruk terhadap anak-anak, terutama akibat Westernisasi (Global:, 2022). Tantangan lingkungan yang semakin

kompleks memerlukan lebih banyak upaya untuk mempersiapkan anak-anak untuk menghadapinya. Ketiga, perubahan sosial dan budaya yang terjadi di seluruh dunia membuat PAUD. Untuk mengatasi masalah ini, para PAUD harus menerapkan strategi yang berhasil (Anak, 2021).

Pemimpin PAUD harus bekerja sama dengan orang tua, komunitas, dan pihak terkait lainnya untuk membuat lingkungan yang mendukung perkembangan anak. Pemimpin PAUD harus mengambil pendekatan baru untuk belajar, seperti menggunakan teknologi pendidikan yang memotivasi dan menarik minat anak-anak. Pemimpin PAUD harus memberikan ruang bagi anak-anak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan opini mereka. Pemimpin PAUD harus menyadari bahwa perubahan ini akan menghadirkan tantangan moral dan etika bagi anak-anak selain kebutuhan materi dan teknologi.

Globalisasi mempengaruhi manajemen kelas, tenaga pendidik, dan program pendidikan. Kurikulum pendidikan harus fleksibel, dapat disesuaikan, dan penuh dengan peluang. Pengorganisasian sekolah, siswa, fasilitas,

pembiayaan, hubungan dengan masyarakat, dan tata laksana pendidikan adalah semua elemen penting dalam pengelolaan pendidikan (Musnar Indra Daulay1, 2023). Dalam pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), penerapan kurikulum baru seringkali menjadi tantangan bagi guru karena membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan aktualisasi kurikulum. Karena pendidikan di era globalisasi sangat berbeda dari masa lalu, guru menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan masa lalu.

Pendidikan di seluruh negara harus terus mengalami pembaharuan yang direncanakan, terarah, dan berkelanjutan untuk memastikan kesetaraan pendidikan, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan. Ini akan memungkinkan siswa menghadapi tantangan yang disebabkan oleh perubahan dalam kehidupan di tingkat lokal, Nasional dan global (Anak, 2021). Orang tua, yang dipengaruhi oleh kebutuhan perkembangan kognitif anak, menghadapi tantangan tambahan saat menjalankan PAUD (Anak, 2021). Orang tua diharapkan dapat membantu pengelola PAUD membersihkan anak melalui penanaman karakter. Selain itu,

guru PAUD harus memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan abad ke-21 (Anak, 2021). Mereka harus meningkatkan kemampuan mereka dan memahami pentingnya membangun karakter anak sejak dini di era globalisasi. Guru PAUD juga harus mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan global (Anak, 2021). Metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif dapat membantu anak lebih mudah memahami materi pembelajaran dan meningkatkan minat mereka untuk belajar (Anak, 2021). Kemampuan sosial dan emosional anak sangat penting untuk membantu mereka menghadapi kesulitan di masa depan. Agar anak dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, orang tua harus mampu memberikan bimbingan dan pengarahan yang tepat (Anak, 2021).

3. Strategi Pemimpin PAUD dalam Menghadapi Tantangan

Pada tantangan akan selalu terdapat strategi-strategi dalam menghadapi tantangan terutama pada kepemimpinan dilembaga PAUD. Terdapat beberapa strategi pemimpin

PAUD dalam menghadapi tantangan yakni membangun kegiatan literasi yang melibatkan peserta didik bersama pendidik PAUD. Kegiatan ini diutamakan melalui kegiatan bermain karena berada dalam ranah lingkungan PAUD, contohnya permainan arisan huruf dan teknik bercerita (Aminag Et Al., 2020; Permatasari Et Al., 2017). Kegiatan literasi memiliki peranan penting untuk dikembangkan karena berfokus dalam pengembangan hasil belajar siswa secara holistik untuk menjadi sekolah penggerak. Selain itu, melalui kegiatan ini dapat mencakup kompetensi literasi dan numerasi anak dengan karakter (Kemendikbud RI, 2020). Dalam membangun budaya mutu terdapat evaluasi diri sekolah yang perlu dilakukan terhadap delapan standar nasional pendidikan (Subangun, 2018).

Sekolah penggerak diharapkan mampu membuat perencanaan berbasis data serta perencanaan yang berdasarkan pada refleksi diri sekolah maka perlu dilakukan evaluasi diri (Kemendikbud RI, 2020). Pengadaan *program in house training* bagi pendidik dan orang tua PAUD yang diadakan kepala sekolah dapat membahas mengenai pembelajaran daring yang menarik, memiliki makna,

berkesan serta memiliki dampak terhadap anak usia dini. Persiapan yang matang dari pihak-pihak yang terlibat sangat diperlukan dalam pembelajaran daring agar efektif (Fauziddin Et Al., Nurhayati, 2021). Meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan serta motivasi untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan online yakni pembelajaran digital mengenai penggunaan microsoft 365. Menurut Nurgiansah dan Pringgowijoyo (2020) pemimpin sekolah bertanggung jawab dalam pemenuhan minimnya pengetahuan serta pemahaman guru terhadap model-model pembelajaran. Microsoft 365 ialah media online gratis yang efektif untuk pengelolaan pembelajaran online secara klasikal (Ngatmiyatun, 2021).

Strategi pemberian *reward* pada guru yang memiliki dedikasi dan prestasi luar biasa merupakan apresiasi sekolah pada guru. Strategi ini bermanfaat dan efektif dalam meningkatkan profesionalisme serta kedisiplinan guru PAUD (Fadlilah et., al., 2021). Dalam memperbaiki, meningkatkan metode pengajaran serta mengembangkan kompetensi supervisi guru perlu mendapatkan masukan-

masuk (Mulyasa, 2007). Meng*coaching* guru untuk melejitkan potensinya. Fauzia (2017) menyatakan bahwa guru-guru yang mendapatkan *coaching* memperlihatkan perkembangan dan kemajuan yang baik dalam melaksanakan membuat program untuk mengasah kreatifitas anak kreativitas anak usia dini terbukti efektif meningkat melalui kegiatan bermain warna, proyek *art mathematic*, memanfaatkan limbah botol untuk menjadi media bermain dan menggambar menggunakan ict (Adhani Et Al., Marwati,; Nurinayah Et Al., Sadiah Et Al., 2021).

4. Peran Kepemimpinan Islami dalam Mengatasi Perubahan

Kepemimpinan yang melihat ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi untuk masa depan adalah kepemimpinan perubahan. Kepemimpinan ini selalu berkomitmen pada perbaikan terus-menerus yang didasarkan pada pandangan visioner ke depan, yang menciptakan kondisi organisasi yang lebih baik, dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam mewujudkan perubahan tersebut (Nengsih, 2020).

Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat dengan cara mengarahkan, mengorganisasikan, atau mengawasi usaha orang lain, baik berdasarkan prestasi, kekuasaan, atau kedudukan (Ahmad dan Saebani, 2014). Perubahan kepemimpinan dapat membantu institusi pendidikan mencapai tingkat komitmen tinggi (Bashori, 2019). Lakukan untuk merespon kompleksitas dan ketidakpastian yang alami atau warisan tradisi dari agenda reformasi pendidikan (Bashori, 2019). Kepemimpinan perubahan, juga dikenal sebagai paradigma kepemimpinan baru, dianggap efektif untuk mendorong perubahan, terutama dalam konteks situasi atau lingkungan yang bersifat transisional (Machali dan Hidayat, 2012).

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai perubahan kepemimpinan. Kepemimpinan perubahan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dan mencapai target. Sumber daya manusia (SDM), fasilitas, dana, dan elemen luar organisasi adalah sumber daya yang dimaksudkan (Machali dan Hidayat, 2012). Kepemimpinan

perubahan adalah kepemimpinan yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan untuk memenuhi tugas mereka (Venkat R. Krishnan dan Ekkirala S. Srinivas, 1998: 4). Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi organisasi (Venkat R. Krishnan dan Ekkirala S. Srinivas, 1998: 4). Semua ini harus diakui oleh bawahan mereka (Venkat R. Krishnan dan Ekkirala S. Srinivas, 1998: 4). Untuk meningkatkan kualitas Islam, kepemimpinan harus mengalami perubahan mendasar. Perubahan ini harus dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (Nengsih, 2020).

Leithwood melihat bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam mengubah struktur institusi pendidikan. Teorinya didasarkan pada dua pernyataan: "Pertama, kepemimpinan perubahan di sekolah secara langsung mempengaruhi hasil sekolah sebagai guru persepsi pencapaian tujuan siswa dan nilai siswa. Kedua, kepemimpinan perubahan di sekolah secara tidak langsung mempengaruhi hasil sekolah dengan mempengaruhi tiga

karakteristik psikologis penting staf persepsi terhadap karakteristik sekolah, komitmen guru terhadap perubahan, dan pembelajaran organisasi" (Hoy, 2001). Pelanggaran etika merusak proses demokrasi untuk memilih pemimpin, sehingga hampir setiap orang, baik calon pemimpin maupun pemilih, tidak lagi dapat membedakan apa yang halal dan haram. Rasulullah SAW sudah diprediksi akan melakukan hal ini dalam hadisnya. "Akan datang pada manusia suatu zaman yang seseorang tidak memperhatikan apakah yang diambilnya itu dan barang yang halal atau haram" (HR Bukhari).

Seorang pemimpin juga harus selalu memenuhi janjinya, baik kepada orang lain maupun kepada Allah. Para pemimpin harus memenuhi janji mereka. Misalnya, para pemimpin Muslim harus memenuhi janji mereka kepada Allah dengan melakukan salat. Sebagaimana yang diucapkan Allah dalam Alquran: "Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadaNya dan

mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhutbah). Katakanlah: “Apa yang di sisi Allah adalah lebih baik daripada permainan dan perniagaan”, dan Allah sebaik-baik pemberi rezeki” (Q.S Al-Jumu’ah:10-11).

5. Rangkuman

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap orang. Pendidikan yang baik dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang (Syafaruddin, 2016). Dapat bertanggung jawab bahkan dapat memungkinkan terjadinya perubahan budaya yang bertahan lama (Syafaruddin, 2016). Namun anak-anak sudah mewakili banyak pekerjaan bagi para pendidik di lembaga anak usia dini (Musnar Indra Daulay1, 2023). Terdapat Ada tiga kategori tanggung jawab terkait sumber daya manusia lembaga PAUD, yaitu tanggung jawab terkait kompetensi kepala sekolah itu sendiri, tanggung jawab terkait kompetensi guru PAUD, dan tanggung jawab terkait penjaga siswa, pengawas PAUD, dan PGRI (Musnar Indra Daulay1, 2023).

Terkait kapasitas sekolah, kunci utama menjaga

kualitas lembaga PAUD terletak pada kualitas kepemimpinan dalam organisasi sekolah. Pemimpin harus mampu menyusun strategi terbaik untuk meningkatkan mutu sekolah, tidak hanya terbatas pada ketua dan tanggung jawabnya saja (Kemendikbud, 2014). Pemimpin harus mempunyai pola pikir yang luas dan terbuka dalam menyikapi perubahan lingkungan dan teknologi. Fokus jangka panjang pada kualitas dan prospek sekolah. Pemimpin harus mempunyai kemampuan berkomunikasi, memotivasi, dan bekerja secara pribadi untuk meningkatkan mutu sekolah (Kemendikbud, 2014).

Mengenai kompetensi guru PAUD tentang pengembangan pembelajaran, pendidik berupaya mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran dan metode pembelajaran sesuai dengan Permendikbud 137 Tahun 2014 (Kemendikbud, 2014). Kemampuan pribadi, kemampuan pendidikan, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial pada tingkat nasional (Kemendikbud, 2014). Standar Pendidikan Anak Usia Dini Nomor 137 Tahun 2014 (Kemendikbud, 2014). Pengetahuan, keterampilan, dan kinerja guru berkaitan dengan kemajuan

dan mutu belajar siswa (Blömeke et al.) Orang tua siswa, pengawas PAUD, dan PGRI mempunyai tanggung jawab, dan idealnya guru PAUD diberi pengawas untuk memberikan pembinaan, bimbingan, dan pengembangan sumber daya (Anak, 2021).

Terakhir, Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai lembaga pendidikan profesional diharapkan dapat lebih giat memperjuangkan kesetaraan, peningkatan citra, dan peningkatan profesionalisme guru (Anak, 2021). Menghadapi tantangan abad ke-21, guru PAUD harus dilengkapi dengan sumber daya mereka sendiri dan keterampilan mengajar serta profesionalisme untuk mendukung dan mengembangkan cara bagi guru untuk mendorong pembelajaran berkualitas tinggi di kelas mereka (Anak, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, Mardiana, Febi Ayu Safitri, and Kasful Anwar. 2023. "Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an." *Journal of Student Research (JSR)* 1 (5): 418–31 <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5>.
- Arifin, Muhamad. 2023. "KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM: Karakteristik Pemimpin Ideal Menurut Al-Quran." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 3 (3): 151–60. <https://doi.org/10.37481/jmh.v3i3.616>.
- Hafiz Sandeq Yusuf, Iyan Al Iqlhas, Gallyosa Mariski Saputra, Ragil Rizki Raditya Esha, and Yayat Suharyat. 2022. "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam." *Religion : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 1 (6): 17–28. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>.
- Ibrahim, H. 2022. "Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Pada Pondok Pesantren." *Jurnal Administrative Science* <https://ejournal.akts.ac.id/index.php/idarotuna/article/>

Dan Psikologi.” *Researchgate.Net*, no. January.
<https://www.researchgate.net/profile/Kha>

Maryapodi/publication/366847701_Realitas_Konsep_Kepe-
mimpinan_Berdasarkan_Perspektif_Ilmu_Filsafat_da-
n_Psikologi/links/63b50a6dc3c99660ebc8bfa5/Realit-
as-Konsep-Kepemimpinan-Berdasarkan-Perspektif-
Ilmu-Filsafat-dan.

Muhammad, Yani. 2021. “Konsep Dasar Karakteristik
Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.” *AL-
HIKMAH: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama
Islam* 3 (2): 157–69.

Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra
Dianying, and Muhammad Dzulfiqar. 2020.
“Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.” *EL-
HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan
Islam* 14 (1): 98–111.
<https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>.

Qardhawi, Yusuf. 1997. “Pengantar Sejarah Islam.” Pn
Pustaka al Kautsar.

- Sakdiah. 2016. "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah." *Jurnal Al-Bayan* 22 (33): 29–49.
- Sari, Rani Martia, and Muhammad Noupal. 2023. "Kontekstualisasi Ayat-Ayat Tentang Kepemimpinan Dalam Al- Qur ' an (Studi Fenomena Politik Identitas Indonesia)" 4 (1): 76–92.
- Stephen R. Coney. 1997. "Prinsip Kepemimpinan Dalam Perspektif QS. An-Nisa: 58-59." *Jurnal Madaniyah* 9: 21.
- Tugiah, Tugiah, and Suswati Hendriani. 2022. "Kepemimpinan Dalam Sudut Pandang Islam." *Jurnal Sosial Teknologi* 2 (6): 516–24. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.349>.
- Umam, Muhamad Khoirul. 2018. "Imam Para Nabi: Menelusur Jejak Kepemimpinan Dan Manajerial Nabi Muhammad Saw." *Al-Hikmah Jurnal* 6 (1): 59–74.
- Candra, B. Y. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini*. 03(02), 13–24.

- Harun, A., Nurlisa, S. T., & Maghfi, U. N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas Tenaga Pendidik di RA*. *Principal Leadership in Developing the Quality of Educators in RA*. 4(2), 187–197.
- Royani, I., & Fitria, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 36–45.
- Syarifudin, E. (2004). Teori Kepemimpinan. *Alqalam*, 21(102), 459.
<https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). *KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL*. 6, 513–524.
- Pujiyati, W. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Masa Pandemi Covid-19 Pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1907-1918.
- Rifai, A. (2022). Cara Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Melalui Peran

- Kepemimpinan Kepala Paud. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 12(01), 15-20.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Munajat, A., & Hurri, I. (2019). Implementasi Kepemimpinan Ketua Himpaudi Dalam Penguatan Kompetensi Guru PAUD Di Kota Sukabumi. *Journal Civics and Social Studies*, 3(2), 1-11.
- Wahyuni, S. (2019). Model Kepemimpinan Lembaga PAUD kelas Menengah Berbasis Fullday School: Study Kasus di Pre-school Jogja Kids Park Yogyakarta. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, 1(2), 67-83.
- Wulandari, S., Sowiyah, S., & Rini, R. (2014). Kepemimpinan Manajerial Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *JURNAL MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN*, 2(2).
- Rofi'ah, U. A., Maemonah, M., & Lestari, P. I. (2023). Filsafat Pendidikan Anak Usia Dini Menurut

Fredwrich Wilhelm Froebel. *Generasi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(01), 23-47.

Adlah, H. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Paud Terhadap Kinerja Guru Di Paud Alyaqin Aceh Besar*. <https://repository.bbg.ac.id/handle/843%0Ahttps://repository.bbg.ac.id/bitstream/843/1/F0717093W.pdf>

Kuswandi, A. (2020). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU Kasus di SDIT Cahaya Sunnah Cileungsi Bogor*. 4(1), 73–88.

Ponorogo, I., & Ponorogo, I. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Terhadap Peningkatan Mutu Lembaga*. 123–139.

Visi, A. R., Tujuan, D. A. N., Anak, P., Dini, U., Tk, D. I., & Pertiwi, I. I. (2021). *Analisis rumusan visi, misi, dan tujuan pendidikan anak usia dini di tk ii pertiwi*. 02(01), 48–58.

Anggraini, S. P., Armanila, A., Nasution, F. S., Maghfirah, M., & Siregar, E. Y. (2023). *Analisis Kebutuhan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Mengelola*

Administrasi Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(9), 793-803.

Siregar, A. N. (2023). Menggali Potensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemandirian Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Swasta Sabilina. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 65-76.

Fatimah, H., & Syahrani, S. (2022). Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 282-290.

Widiastuti, R. Y. (2021). Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Asghar: Jurnal of Children Studies*, 1(1), 22-29.

Cahyaningrum, E. S. (2015). Mengembangkan Kreativitas Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 4(2).

Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book

- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Widiastuti, R. Y. (2021). *Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Asghar: *Jurnal of Children Studies*, 1(1), 22-29.
- KY, N. N., & Maunah, B. (2021). *Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 3(2), 76-84.
- No, J. S. K. P., & Sambas, S. K. S. K. *Gaya Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak*.
- Cahyaningrum, E. S. (2015). *Mengembangkan Kreativitas Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. *Jurnal Pendidikan Anak*, 4(2).
- Anggraini, E. S., Adana, F. T. N., Azahra, V. A., Aqilah, J., & Putri, M. A. (2023). *Problematika Manajemen Lembaga Paud Dalam Keterbatasan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 8(1), 69-78.

- Dini, J. P. A. U. (2022). Kompetensi Guru dalam Penerapan Budaya pada Lembaga PAUD di Indonesia. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3160-3168.
- Ilestari, N. G. A. M. Y. (2019). Program parenting untuk menumbuhkan kesadaran pentingnya keterlibatan orang tua di PAUD. *Pratama Widya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 8-17.
- Yusup, S. H. (2018). Partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia DINI (PAUD). *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 1(3), 164-174.
- Riswandi, Riswandi, Ismu Sukamto, and Renti Oktaria. *"Sekolah Efektif, Learning Organization, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah."* *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.3 (2021): 1873-1880. Riswandi, Riswandi, Ismu Sukamto, and Renti Oktaria. *"Sekolah Efektif, Learning Organization, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah."* *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.3 (2021): 1873-1880.

Nurmiyanti, Leni, and Bach Yunof Candra. "Kepemimpinan *transformasional* dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.2 (2019): 13-24.

Harefa, Darmianus, Noni Kumpangpune, and Ricky Ernest Tumbelaka. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD." Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini 2.2 (2021): 27-

Senny, Mei Hardika. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. Diss. Program Studi Pendidikan Guru PAUD FKIP-UKSW, 2018.

Rumpoko, A. U. T., & Diana, D. (2022). Kesiapan Kompetensi Guru PAUD dalam Menyongsong Pendidikan AUD di Era Society 5.0. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6641–6650. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.3023>

Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan *transformasional* dalam peningkatan mutu pendidikan

anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13-24.

Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan tantangan kepala sekolah PAUD dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru untuk mengikuti program sekolah penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239-4254.

Kurniawan, D. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 128-134.

Oktari, R. S., & Suryani, N. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 555-562.

Solihatin, E., & Raharjo, S. T. (2021). Transformational Leadership in Building Effective Communication Between Principals and Teachers. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(1), 13-20.

- Sucipto, Sucipto, Sucipto. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 286-295.
- Mauliyah, A. (2023). Perspektif Kepemimpinan *Transformasional* Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 131-151.
- Agus Purwanto, M. T. (2020). *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*.
- Agus Purwanto, M. T. (2020). Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan:A Schematic Literature Review. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*.
- Gaol, N. T. (2017). Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Jaya, W. S. (2022). Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja . *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi* .
- Marina Letara Nababan, N. T. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Pengelolaan Lembaga. *Jurnal Ilmiah Cahaya Paud* .
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan Iain Purwokerto*.
- Nabilah Maulidah Az-Zahroh, ,. C. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* .
- Rosyida Nurul Anwar, A. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari. *In Prosiding Conference On Research And Community Services*.
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. Jogjakarta : Cv. Madani Berkah Abadi

- Syahril, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. *Jurnal Sosial Dan Keagamaan*.
- Tanu, I. K. (2017). Pentingnya Pendidikan Anak Usia Dini Agar Dapat Tumbuh Dan Berkembang Sebagai Generasi Bangsa Harapan Di Masa Depan. *Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dipemkot Cimahi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Widyani, A. (2021). Seorang Pemimpin Dalam Menentukan Arah Manajemen Yang Bai
Astri Widyani Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Izzah, N., Setianti, Y., & Tiara, O. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Ramah Anak di Sekolah Inklusi. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 272-284.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan

Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.

Royani, I., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 36-45.

Ivan Fanani Qomusuddin, & Ubun Bunyamin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 61–76. <https://doi.org/10.36418/japendi.v1i2>.

DINI, S. N. P. A. U. (2021). STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI. In *Jurnal Educhild : Pendidikan dan Sosial* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.33578/jpsbe.v10i1.7699>

Ernawati, F. (2022). Penjaminan Mutu Calon Guru Anak Usia Dini di Perguruan Tinggi Kota Surakarta. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6296–6308. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.3245>

- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98–111. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>
- Rahayu, N. I. A. (2020). Kepemimpinan Kepala PAUD Di Era Revolusi Industri 4.0. *Pustaka Senja*, 1–149. <https://repository.uinsaizu.ac.id/8698/1/KepemimpinanKepalaPendidikanAnakUsiaDini%28PAUD%29DiEraRevolusiIndustri4.0-1617401080-NurIfaniAnggunR.pdf>
- Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 209–218. <https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152>
- Muthmainnah, S., & Asykur, M. (n.d.). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. In *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar* (Vol. 2)
- Nugraha, A. (n.d.). *EVALUASI PEMBELAJARAN UNTUK ANAK USIA DINI*.

Pengampu, D., Sumitra, A., & Pd, M. (n.d.).
*KEPEMIMPINAN DALAM PAUD FORMAL DAN
NON FORMAL*. Pengembangan Bahasa, M. (n.d.).
MODUL 1.

*Ririn Tri Ratnasari_Karya Ilmiah12_Buku evaluasi
kinerja_2*. (n.d.).

Royani, I., Fitria, H., & Amallida Mulia Banyuasin, P.
(2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan
Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. In *Journal of
Innovation in Teaching and Instructional Media* (Vol.
1, Issue 1)

Shidqi, A., & Arifandi, D. (n.d.). *EVALUASI KINERJA
GURU*. Yus, A. (n.d.). *IMPLEMENTASI
CONTINUOUS IMPROVEMENT DALAM
ORGANISASI*

Husain, R., & Kaharu, A. (2020). Menghadapi Era Abad 21:
Tantangan Guru Pendidikan Anak Usia Dini di
Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Obsesi: Jurnal
Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 85-92

- Daulay, M. I., & Fauziddin, M. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Jenjang PAUD. *Jurnal Bunga Rampai Usia Emas*, 9(2), 101-116.
- Husain, R., & Kaharu, A. (2020). Menghadapi Era Abad 21: Tantangan Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 85-92.
- Musa, Safuri, et al. "Upaya dan tantangan kepala sekolah PAUD dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru untuk mengikuti program sekolah penggerak." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.5 (2022): 4239-4254.
- Mansir, F., Kian, L., Abas, S., & Sa'adi, M. (2022). Tantangan Anak di Indonesia Dalam Menghadapi Era Global: Kajian Pendidikan Agama Islam. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 5(2), 66-78.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).

BIODATA PENULIS

Nelis Nazziatus Sadiyah Qosyasih, M.Pd

Lahir di Cianjur, 08 Agustus 1992. Menamatkan Pendidikan S1 Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Tangerang, S2 Pendidikan Anak Usia Dini di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Saat ini berkarir sebagai dosen pada program studi Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Beberapa karya tulis ilmiah yang pernah ditulis diantaranya adalah Constructing Gender for Early Children, Atlantis 2020. Democracy, Gender and Play in Early Ghildhood Education ICNSSE 2020. Pandangan Orang Tua Bekerja tentang Pendidikan Seks Anak Usia Dini 2021, Co-Parenting Sex Education Regarding Working Parents, ICECE 2021. Hegemenoni Maskulinitas Konstruksi Gender pada Anak Usia Dini, Obsesi. Unpacking Children's Courcion, Sexuality and Agency within the Discourse of Child Marriage Children & Society 2023.

Khusniyati Masykuroh, M.Pd

Lahir di Sragen, 25 Juni 1976. Menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada pada tahun 1999. Melanjutkan S2 di Program Pasca Sarjana Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Jakarta dan lulus pada tahun 2012. Saat ini sedang menyelesaikan program Doktorat Pendidikan Anak Usia Dini di Universitas Jakarta dan bekerja sebagai dosen di Program Studi PG PAUD, Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Mendapatkan penghargaan sebagai 6 Penulis Terbaik Lomba Menulis Buku Cerita Anak Tingkat Nasional yang diselenggarakan Perpustakaan Nasional Tahun Tahun 2015. Buku-buku yang pernah diterbitkan adalah : Ecoparenting : Cerdas Kelola Sampah, Ecoparenting : Hemat Listrik & Air, Ecoparenting : Lingkungan Bersih dan Sehat, Ecoparenting : Sayangi Binatang; Ecoparenting : Sayangi Tanaman, Modul Perkembangan Anak Usia 0-4 tahun, Rahasia Penulis Cilik, Be Happy With Baby, Aku Bukan Anak

Kecil Lagi, Tetap Tenang Saat Anak Sakit, Tetap Seksi Saat Menyusui, My Student My Inspiration, Metode Perkembangan Sosial Emosi Anak Usia Dini, Pendidikan Anak Usia Dini: Perspektif Dosen PAUD Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Manajemen Keuangan dan Sarana Prasarana PAUD, dan Keanekaragaman dan Inklusi.



KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA

PAUD



RUANG KARYA

Jl. Martapura Lama km. 07 Kec. Sungai Tabuk. Kel. Sungai Lulut. Kab.
Banjar. Kalimantan Selatan. Komplek Karya Budi Utama Raya 2. Blok A
No. 17.

Instagram: @ruangkar_ya

Whatsapp: 08971169692