

**PROFESIONALISME KEPALA PAUD DALAM
PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN BERBASIS ISLAM**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:
TATI KHAFIDOTUR ROFINGAH
NIM: 182520045

**PROGRAM STUDI:
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2022 M. / 1444 H.**

ABSTRAK

TATI KHAFIDOTUR ROFINGAH (182520045) Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam.

Kesimpulan tesis ini adalah bahwa Kepala PAUD yang profesional dan optimal dalam menjalankan tugasnya dapat menggerakkan pendidik PAUD, peserta didik PAUD, wali peserta didik, dan *stakeholders* PAUD lainnya dengan optimal sehingga visi misi lembaga PAUD dapat terealisasikan dengan baik dan menghasilkan mutu pendidikan serta mutu pembelajaran yang maksimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah kepustakaan (*Library Research*) yakni studi dokumen atau teks. Jika dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, konsep kepala PAUD dalam meningkatkan pengembangan mutu pembelajaran berbasis islam dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diantaranya yakni: a. Kepala PAUD meng-*upgrade* diri untuk belajar dan bekerjasama dengan lembaga lain, b. Kepala PAUD memotivasi Pendidik PAUD untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan pembelajaran di kelas guna mendapatkan *reward*, c. Sebelum masuk kelas atau Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) anak-anak diberikan pembiasaan membaca asmaul husna, do'a harian atau surah-surah pendek, d. Mengadakan ekstrakurikuler keagamaan, memberikan bimbingan konseling, mengefektifkan peserta didik, dan e. Mendidik anak untuk belajar menabung dengan tabungan syariah. *Kedua*, Model gaya kepemimpinan kepala PAUD yang profesional dalam mengembangkan mutu pembelajaran berbasis islam adalah gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD. Sebab, kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan visioner menjadi pribadi yang futuristik, demokratis, serta memimpin lembaga PAUD-nya dengan sikap optimis. *Optimisme* tersebut ditunjukkan dengan sikapnya yang selalu belajar dan mendorong pendidik PAUD serta tenaga kependidikan PAUD untuk selalu belajar pula.

Kata Kunci: Profesionalisme Kepala PAUD, Pengembangan Mutu Pembelajaran, Berbasis Islam

ABSTRACT

TATI KHAFIDOTUR ROFINGAH (182520045) Professionalism of PAUD Heads in Developing the Quality of Islamic-Based Learning.

The conclusion of this thesis is that a PAUD Head who is professional and optimal in carrying out his duties can mobilize PAUD educators, PAUD students, student guardians, and other PAUD stakeholders optimally so that the vision and mission of PAUD institutions can be realized well and produce quality education and learning quality. This research uses qualitative research methods, with the type of research carried out by researchers being library research, namely the study of documents or texts. If seen from the nature of the research, this research is descriptive research. The results of this research show that: First, the concept of PAUD heads in improving the development of the quality of Islamic-based learning in Early Childhood Education (PAUD) includes: a. PAUD heads upgrade themselves to learn and collaborate with other institutions, b. The Head of PAUD motivates PAUD Educators to be more creative and innovative in providing learning in class in order to get rewards, c. Before entering class or Teaching and Learning Activities (KBM), children are given the habit of reading Asmaul Husna, daily prayers or short surahs, d. Organizing religious extracurriculars, providing counseling guidance, making students more effective, and e. Educate children to learn to save with sharia savings. Second, the PAUD head's professional leadership style model in developing the quality of Islamic-based learning is the PAUD head's visionary leadership style. Because, PAUD heads who practice a visionary leadership style become futuristic, democratic individuals, and lead their PAUD institutions with an optimistic attitude. This optimism is shown by his attitude of always learning and encouraging PAUD educators and PAUD education staff to always learn too.

Keywords: Professionalism of PAUD Heads, Learning Quality Development, Islamic Based

ملخص الرسالة

تأتي حافظة الراجعة (182520045) احترافية رؤساء PAUD في تطوير جودة التعليم الإسلامي.

الاستنتاج من هذه الأطروحة هو أن رئيس PAUD الذي يتمتع بالمهنية والأمثل في القيام بواجباته يمكنه حشد معلمي PAUD وطلاب PAUD وأوصياء الطلاب وغيرهم من أصحاب المصلحة في PAUD على النحو الأمثل حتى يمكن تحقيق رؤية ورسالة مؤسسات PAUD بشكل جيد و إنتاج تعليم عالي الجودة وجودة التعلم القصوى. يستخدم هذا البحث أساليب البحث النوعي، حيث يكون نوع البحث الذي يقوم به الباحثون هو البحث المكتبي، أي دراسة الوثائق أو النصوص. وإذا نظرنا إلى طبيعة البحث فإن هذا البحث هو بحث وصفي. وأظهرت نتائج هذا البحث ما يلي: أولاً، مفهوم رؤساء PAUD في تحسين تطوير جودة التعلم المبني على الإسلام في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (PAUD) يشمل: أ. يقوم رؤساء PAUD بترقية أنفسهم للتعلم والتعاون مع المؤسسات الأخرى، ب. يحفز رئيس PAUD معلمي PAUD ليكونوا أكثر إبداعاً وابتكاراً في توفير التعلم في الفصل من أجل الحصول على المكافآت، ج. قبل دخول الفصل أو أنشطة التدريس والتعلم (KBM)، يتم إعطاء الأطفال عادة قراءة أسماء الحسنى، أو الصلوات اليومية أو السور القصيرة، د. تنظيم المناهج الدينية، وتقديم التوجيه الإرشادي، وجعل الطلاب أكثر فعالية، وه. تعليم الأطفال كيفية الادخار بالادخار الشرعي. ثانياً، نموذج أسلوب القيادة الاحترافي لرئيس PAUD في تطوير جودة التعليم القائم على الإسلام هو أسلوب القيادة البصيرة لرئيس PAUD. لأن رؤساء PAUD الذين يمارسون أسلوب القيادة الحكيمة يصبحون أفراداً مستقبليين وديمقراطيين، ويقودون مؤسسات PAUD الخاصة بهم بموقف متفائل. يظهر هذا التفاؤل من خلال موقفه المتمثل في التعلم دائماً وتشجيع معلمي PAUD وموظفي التعليم في PAUD على التعلم دائماً أيضاً.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية لرؤساء PAUD، تطوير جودة التعلم، الأساس الإسلامي

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tati Khafidotur Rofingah
Nomor Induk Mahasiswa : 182520045
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Judul Tesis : Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 29 Juni 2022
Yang membuat pernyataan,



Tati Khafidotur Rofingah

TANDA PERSETUJUAN TESIS
PROFESIONALISME KEPALA PAUD DALAM
PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN BERBASIS ISLAM

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)

Disusun Oleh:
TATI KHAFIDOTUR ROFINGAH
NIM: 182520045

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 30 Juni 2022

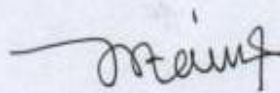
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Syamsul Bahri Tarrere, Lc., M.Ed.



Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.

Mengetahui,
Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

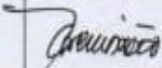
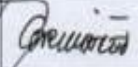
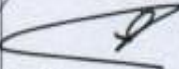
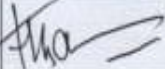
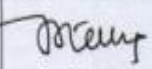
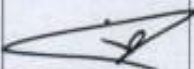
TANDA PENGESAHAN TESIS

PROFESIONALISME KEPALA PAUD DALAM PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN BERBASIS ISLAM

Disusun Oleh:

Nama : Tati Khafidotur Rofingah
Nomor Induk Mahasiswa : 182520045
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini

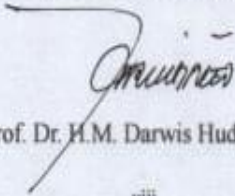
Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
05 November 2022

No.	Nama Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Penguji I	
3	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Penguji II	
4	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc., M.Ed.	Pembimbing I	
5	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I.	Pembimbing II	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 07 November 2022

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	`	ز	Z	ق	Q
ب	b	س	S	ك	K
ت	t	ش	Sy	ل	L
ث	ts	ص	Sh	م	M
ج	j	ض	Dh	ن	N
ح	h	ط	Th	و	W
خ	kh	ظ	Zh	ه	H
د	d	ع	'	ء	A
ذ	dz	غ	G	ي	Y
ر	r	ف	F	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: ditulis *rabba*
- b. Vocal panjang *mad*: *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *u* atau *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال Ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta'marbuthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة Ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penelitian kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisanyam misalnya: وهو خير الرازقين Ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad saw., begitupun juga kepada keluarganya, sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang setia senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan limpahan rahmat dan syafaatnya, *Aamiin*.

Selanjutnya, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat adanya bantuan, bimbingan juga arahan serta motivasi yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Nasaruddin Umar, M.A. selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si. selaku Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. selaku Ketua Prodi Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta Manajemen Pendidikan Islam
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc., M.Ed. dan Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M. PdI. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Intitut PTIQ Jakarta

6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian Tesis ini
7. Seluruh dosen Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai oleh apapun
8. Orangtua tercinta peneliti, Ayahanda KH. Syahroni dan Ibunda Hj. Siti Fatonah yang tiada henti senantiasa menyayangi, memberikan do'a, motivasi, dan dukungan dari kandungan hingga kini. Adik-adikku yang paling tersayang: Hidayatur Rohmah, M. Pd., Siti Khomsiyah, S. Pd., Muhammad Kaffi, Alfi Khoirun Ni'mah, Muhammad Yusuf Syahroni, dan kerabat-kerabat yang telah menghadirkan energi luar biasa senantiasa mengiringi do'a dan semangat untuk peneliti.
9. Kakek & Nenek Kost 76: H. Tarmidzi sekeluarga yang senantiasa menyayangi peneliti, memberikan tempat terbaik dan motivasi, Sahabat Penulis: Fathia Habibah, M. Pd., Nurmala, S. Pd., Ulyatul Latifah, M. Pd., Mudrikah, S. Pd., Bella Anggela, M. Pd., Rini Komalasari, M.Pd., Zulham Lestaluhu, S. Pd., Gunawan, M. Pd., Chairul Fatih, M. Pd., Rudi Hartono, M. Pd., serta seluruh teman-teman Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta 2018 yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya kepada Allah swt. jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. *Aamiin*.

Jakarta, 29 Juni 2022
Penulis,

Tati Khafidotur Rofingah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Tanda Persetujuan Tesis	xi
Tanda Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
Daftar Gambar dan Ilustrasi	xxiii
Daftar Tabel	xxv
Daftar Lampiran	xxvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Teori	10
G. Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
H. Metode Penelitian	16
1. Metode Penelitian Kualitatif	16
2. Jenis Penelitian	17
3. Sifat Penelitian	18
4. Sumber Data Penelitian	18
5. Teknik Pengumpulan Data	19
6. Teknik Analisis Data.....	19

I. Jadwal Penelitian	20
J. Sistematika Penelitian	20
BAB II. PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN Anak	
Usia Dini (AUD)	23
A. Pendidikan Anak Usia Dini	23
1. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini	23
2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini	25
3. Prinsip-prinsip Pendidikan Anak Usia Dini	27
4. Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan (STTPA) PAUD	29
B. Mutu Pembelajaran Anak Usia Dini.....	32
1. Pengertian Mutu Pembelajaran	32
2. Hakikat Mutu Pembelajaran PAUD	35
3. Indikator Mutu Pembelajaran PAUD	39
4. Standar Mutu Pembelajaran PAUD	40
5. Sekolah Bermutu dan Sekolah Unggulan	42
6. Visi, Misi, dan Tujuan KB, TK/RA Bermutu	56
BAB III. KEPALA PAUD PROFESIONAL	63
A. Pengertian Kepemimpinan Kepala PAUD	63
B. Peran dan Fungsi Kepala PAUD	69
C. Konsep Dasar Profesionalisme Kepala PAUD	70
D. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Kepala PAUD	70
E. Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD	71
1. Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala PAUD	71
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD	73
3. Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD	76
F. Level Kepemimpinan Kepala PAUD	78
G. Standarisasi dan Profesionalisasi Kepala PAUD	81
1. Pengertian Standarisasi Kepala PAUD	81
2. Pengertian Profesionalisasi Kepala PAUD	82
3. Standar Kepala PAUD	85
4. Tujuan Standarisasi dan Profesionalisasi Kepala PAUD	90
H. Problematika Kepemimpinan Kepala PAUD	94
I. Pengembangan Profesionalisme Kepala PAUD	103
J. Korelasi antara Kompetensi dan Profesionalisme Kepala PAUD Dengan Pengembangan Mutu Pembelajaran	110

BAB IV. PENINGKATAN PROFESIONALISME KEPALA PAUD DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN MUTU PEMBELAJARAN DI PAUD	117
A. Strategi Menjadi Kepala PAUD Profesional	117
B. Menjadi Kepala PAUD Yang Berkarakter Dan Profesional	127
C. Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Anak Usia Dini	131
D. Metode pembelajaran Agama Islam pada Anak Usia Dini	134
E. Penanaman nilai-nilai Agama Islam pada Anak Usia Dini	140
F. Standar Mutu Akademik dan Standar Mutu Non-Akademik di KB, TK/RA	141
G. Meningkatkan Mutu Pembelajaran Secara Inovatif	151
H. Strategi Mengembangkan Mutu Pembelajaran PAUD	155
I. Strategi Pencapaian KB, TK/RA Bermutu	161
BAB V. PENUTUP	167
A. Kesimpulan	167
B. Implikasi	168
C. Saran	168
DAFTAR PUSTAKA	171
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR DAN ILUSTRASI

- GAMBAR 3.1 : Hubungan antara Standarisasi Kepala PAUD dan Profesionalisasi Kepala PAUD**
- GAMBAR 3.2 : Kompetensi Kepala PAUD Profesional**

DAFTAR TABEL

- TABEL 4.1 : Contoh Standar Mutu Akademik TK/RA**
- TABEL 4.2 : Contoh Standar Mutu Non-Akademik TK/RA**

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Lampiran Permendikbud 137 Tahun 2014**
- LAMPIRAN 2 : Daftar Riwayat Hidup**
- LAMPIRAN 3 : Surat Penugasan Pembimbing**
- LAMPIRAN 4 : Kartu Tahapan Penelitian Tesis**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan krusial pada rangka pengelolaan. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kepengikutan (*followership*) kemauan oranglain atau bawahan untuk mengikuti harapan pemimpin. Demikianlah yang mengakibatkan seorang disebut sebagai pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak terdapat bawahan. Pemimpin pada lembaga pendidikan disebut sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kekuatan yang sangat efektif untuk menentukan keberhasilan sekolah atau lembaga pendidikan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan¹.

Mulyasa mengatakan bahwa hal tersebut menandakan bahwa kepala sekolah merupakan satu komponen pendidikan yang sangat penting dan memiliki peranan pada keberhasilan suatu lembaga pendidikan². Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat membawa lembaganya menuju kearah tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini, Kepala sekolah diharuskan mampu melihat adanya perubahan dan melihat masa depan pada kehidupan yang lebih baik.

¹ Ahmad Zain Sarnoto and Nanang Gunadi, "Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru," *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 2, no. 1 (2013): 57–66., hal. 58

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003, hal. 24.

Ngalim Purwanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara orang yang dipimpin menggunakan yang memimpin, dimana hubungan tadi mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena dampak adanya kewibawaan atau kekuasaan yang terdapat pada orang yang memimpin.³

Istilah kepemimpinan bukan hal yang baru bagi masyarakat luas. Dalam setiap organisasi selalu ditemukan seseorang pemimpin yang menjalankan organisasi⁴. Kata Pemimpin berasal dari arti kata “*leader*” yang adalah bentuk benda berdasarkan “*to lead*” memiliki arti memimpin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pemimpin merupakan orang yang memimpin.⁵

Euis Karwati dan Donni memaparkan bahwa tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah tidak sedikit lantaran ia merupakan orang yang sangat memiliki pengaruh penting dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Beberapa tugas penting sebagai seorang kepala sekolah, diantaranya: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, serta motivator*.⁶

Berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dalam menggerakkan, mempengaruhi, serta membimbing oranglain untuk mencapai tujuan organisasi. Ada empat unsur yang terkandung dalam kepemimpinan, antara lain yakni: *pertama*, unsur orang yang menggerakkan dimana dikenal menjadi pemimpin, *kedua*, unsur orang yang digerakkan dimana disebut sebagai anggota, *ketiga*, unsur situasi dimana aktifitas penggerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan *keempat*, unsur target aktivitas yang dilakukan.

Pemimpin pendidikan pada setiap jenjang pendidikan memiliki sebutan yang berbeda-beda sesuai dengan jenis satuan pendidikannya maupun sesuai dengan lembaga yang memayunginya. Dalam Kemendikbud misalnya, mereka yang menjadi pemimpin pendidikan di SD, SMP, dan SMA/K disebut dengan istilah kepala sekolah (Kepsek). Sementara itu, pada Kemenag, mereka yang menjadi pemimpin pendidikan di MI, MTS dan MA disebut dengan istilah kepala madrasah

³ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004, hal. 114.

⁴ Ahmad Zain Sarnoto, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Perspektif Al-Qur'an* (Bekasi: Faza Amanah, 2021)., hal. 12

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia, dalam <https://kbbi.web.id/pimpin> diakses pada hari Selasa, 24 November 2021 pukul 13:30 WIB

⁶ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta: Alfabeta, 2013, cet. 1, hal. 116.

(Kamad). Hal demikian tentu saja, sebutan seorang pemimpin pendidikan pada jenjang PAUD berbeda dengan sebutan pemimpin pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁷

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lanjut.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 bagian kelima Pendidikan nonformal pasal 26 ayat 3, menyatakan bahwa pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Dilanjutkan pada bagian keenam Pendidikan Informal pasal 27 ayat 1, menyatakan bahwa kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Kemudian dinyatakan pada pasal 28, bahwa (1) Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/informal, (3) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA) atau bentuk lain sederajat, (4) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat, (5)

⁷ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: Tugu Muda, hal. 8.

Pendidikan anak usia dini pada jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.

Dalam Permendikbud Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, pemimpin pada lembaga PAUD jalur formal disebut sebagai kepala TK/RA/BA. Sementara itu, pemimpin PAUD pada jalur nonformal disebut dengan Kepala KB/TPA/SPS. Namun, secara umum pada Lampiran III Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini mereka yang menjadi kepala TK/RA/BA dan kepala KB/TPA/SPS disebut dengan istilah Kepala PAUD.

Sergiovanni memberikan pemaparan terkait beberapa peranan kepemimpinan kepala PAUD diantaranya kepemimpinan formal, kepemimpinan administratif, kepemimpinan supervisi, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan tim. Dalam kepemimpinan formal mengacu pada tugas kepala PAUD untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi sesuai dengan dasar dan peraturan yang berlaku. Kepemimpinan administratif, mengacu pada tugas kepala PAUD untuk membina administrasi seluruh staf dan anggota organisasi sekolah. Kepemimpinan supervisi, mengacu pada tugas kepala PAUD untuk membantu dan membimbing anggota agar bisa melaksanakan tugas dengan baik. Kepemimpinan organisasi, mengacu pada tugas kepala PAUD untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga anggota dapat bekerja dengan penuh semangat dan produktif. Kepemimpinan tim, mengacu pada tugas kepala PAUD untuk membangun kerjasama yang baik diantara semua anggota agar bisa mewujudkan tujuan organisasi sekolah secara optimal.

Kepemimpinan seorang kepala PAUD yang baik dapat membuat anggota menjadi lebih percaya, loyal dan termotivasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Untuk itu, keberhasilan kepemimpinan kepala PAUD dapat dilihat dari performansi anggota. Sedangkan salah satu bentuk performansi anggota adalah semangat dalam kerjanya.

Sayangnya, sejauh ini peningkatan kuantitas penyelenggaraan PAUD ternyata belum berbanding lurus dengan peningkatan kualitas penyelenggaraan PAUD. Salah satu upaya untuk menyejajarkan kuantitas dengan kualitas tersebut adalah dengan melakukan standardisasi PAUD. Dalam hal ini, sebagai Kepala PAUD memiliki wewenang dan dituntut mampu dalam mengembangkan mutu pembelajaran PAUD.

Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menjadi landasan yuridis formal dalam melakukan standardisasi PAUD untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan PAUD di Indonesia. Standar Nasional PAUD tersebut

menjadi kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)⁸ diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Standar tingkat pencapaian perkembangan anak
Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini (STPPA) adalah kriteria tentang kemampuan yang dicapai anak pada seluruh aspek perkembangan dan pertumbuhan, mencakup aspek nilai agama dan moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, serta seni.
2. Standar isi
Standar isi adalah kriteria tentang lingkup materi dan kompetensi menuju tingkat pencapaian perkembangan yang sesuai dengan tingkat usia anak.
3. Standar proses
Standar proses adalah kriteria tentang pelaksanaan pembelajaran pada satuan atau program PAUD dalam rangka membantu pemenuhan tingkat pencapaian perkembangan yang sesuai dengan tingkat usia anak.
4. Standar penilaian
Standar penilaian adalah kriteria tentang penilaian proses dan hasil pembelajaran dalam rangka mengetahui tingkat pencapaian yang sesuai dengan tingkat usia anak.
5. Standar pendidik dan tenaga kependidikan
Standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah kriteria tentang kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan bagi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD.
6. Standar sarana dan prasarana
Standar sarana dan prasarana adalah kriteria tentang persyaratan pendukung penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan anak usia dini secara holistik dan integratif yang memanfaatkan potensi lokal.
7. Standar pengelolaan
Standar pengelolaan adalah kriteria tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan atau program PAUD.
8. Standar pembiayaan
Standar pembiayaan adalah kriteria tentang komponen dan besaran biaya personal serta operasional pada satuan atau program PAUD.

⁸ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi Kepala PAUD: Strategi Menjadi Kepala PAUD yang Berstandar dan Berkualitas*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017, cet.1, hal. 14-17.

Pendidik dan tenaga kependidikan PAUD menjadi pihak yang sangat menentukan dalam pencapaian delapan standar di atas. Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan PAUD juga menjadi pihak yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Merekalah yang mengoptimalkan tumbuh kembang anak melalui proses pembelajaran dan penilaian berdasarkan kurikulum PAUD yang telah ditentukan. Namun, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan PAUD juga sangat ditentukan oleh profesionalisasi kinerja kepala PAUD.

Dengan demikian, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepala PAUD adalah seorang pendidik PAUD yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga PAUD baik pada jalur formal maupun non formal dalam menyelenggarakan layanan PAUD bagi anak usia dini agar tumbuh kembangnya berlangsung secara optimal. Sementara itu, kepemimpinan kepala PAUD adalah upaya yang dilakukan oleh kepala PAUD dalam menggerakkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk saling bekerjasama dalam menyelenggarakan layanan PAUD secara efektif dan efisien bagi anak usia dini agar tumbuh kembangnya berlangsung optimal berdasarkan aturan-aturan yang berlaku.

Kepala PAUD sebagai *leader* sekaligus *manager* pada suatu lembaga PAUD bertindak sebagai pihak yang mengarahkan pandangan sekaligus menggerakkan langkah pendidik dan tenaga kependidikan PAUD untuk mencapai tujuan PAUD yang telah ditetapkan. Namun sungguh disayangkan, pada praktiknya belum semua kepala PAUD mampu menjadi seorang leader sekaligus manager yang profesional.

Peran dan fungsi kepala PAUD merupakan tugas dan tanggungjawab kepala PAUD dalam mengelola pendidikan pada dunia sekolah. Kepala PAUD memiliki tugas pokok, yakni mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional, tugas pokok kepala PAUD mencakup kegiatan dalam menggali dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian sebuah tujuan. Keselarasan fungsi dan peranan kepala PAUD didasarkan pada pemahaman, bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala PAUD. Oleh karena itu, kepala PAUD harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menjalankan perannya.

Mudahnya, kepala PAUD yang profesional adalah kepala PAUD yang berstandar. Kepala PAUD yang berstandar adalah kepala PAUD yang memiliki berbagai kriteria yang terdapat pada standar pendidik dan tenaga kependidikan pada Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Maka, Kepala PAUD yang berstandar itulah kepala PAUD yang berkualitas.

Begitu pula yang dipaparkan oleh Novan, bahwa standar kepala PAUD adalah kriteria-kriteria tertentu yang harus ada pada diri kepala PAUD. Sementara itu, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang mampu memenuhi berbagai spesifikasi ataupun kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh kepala PAUD. Dengan kata lain, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang berstandar.⁹

Dalam hal demikian, peneliti juga menemukan beberapa problematika di lapangan pada praktik kepemimpinan kepala PAUD. Dimana karena kesemua itulah yang akhirnya dapat menyebabkan jalannya penyelenggaraan layanan PAUD berlangsung menjadi asal-asalan. Problematika-problematika tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepala PAUD yang tidak Visioner
2. Kepala PAUD yang belum mampu memanfaatkan peralatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam penyelenggaraan layanan PAUD
3. Kepala PAUD yang belum mampu mengelola konflik pada lembaga PAUD dengan baik
4. Kepala PAUD belum mampu sepenuhnya bekerja sama dengan masyarakat dalam penyelenggaraan PAUD, dan
5. Kepala PAUD belum mampu memosisikan dirinya sebagai warga pembelajar.

Melihat kondisi tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa sangat penting untuk bisa lebih profesional dalam kinerja kepala PAUD pada suatu proses pendidikan, yang mana kepala PAUD juga dituntut harus mampu menciptakan kegiatan-kegiatan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, guru dan masyarakat, khususnya dalam mengembangkan mutu pembelajaran yang berbasis islam.

Kepala PAUD merupakan seseorang yang berada di garda terdepan dalam upaya mencerdaskan suatu bangsa. Kepala PAUD merupakan ujung tombak dalam suatu keberhasilan maju atau tidaknya suatu satuan pendidikan yang dia pimpin. Kepala PAUD memikul tanggung jawab yang sangat besar terhadap kenyamanan dan ketertiban lingkungan sekolah dan warga sekolahnya. Dimana rasa aman dan nyaman harus ikut dirasakan oleh guru, peserta didik dan orangtua.

Dalam hal tersebut, Kepala PAUD memegang peran utama sebagai seorang *leader* dalam membangun sebuah atmosfir pendidikan dan senantiasa terus memastikan peserta didik tetap mendapatkan pembelajaran yang bermakna walaupun harus dengan melakukan pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau Belajar Dari Rumah (BDR) kepada

⁹ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi Kepala PAUD*, ..., hal. 67.

peserta didiknya agar tetap menggunakan pembelajaran aktif. Terlebih, dalam dua tahun terakhir ini yang terperangkap didalam masa pandemi *Corona Disease*. Hemat peneliti, dalam masa pandemi ini merupakan tantangan bagi kepala PAUD dalam mendukung guru untuk bisa memfasilitasi peserta didik belajar dari rumah dengan tetap memacu pada tujuan atau visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul “Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut, diantaranya:

1. Pengelolaan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang tidak sesuai dengan standar pemerintah
2. Kurangnya kinerja kepala PAUD dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah
3. Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang masih sangat rendah
4. Pemahaman orang tua yang masih beranggapan bahwa pendidikan itu hanya tugas pihak sekolah, sehingga orang tua melepaskan tanggung jawabnya dalam dunia pendidikan
5. Banyaknya kepala PAUD yang gagap teknologi (gaptek)
6. Masih banyak kepala PAUD yang kurang memenuhi syarat kualifikasi akademik
7. Pembelajaran di sekolah yang tidak efektif dan efisien

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Melihat luasnya cakupan pembahasan. Karena waktu, dana dan hal lain sebagainya, untuk memfokuskan arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni fokus pada hal-hal berikut:

1. Bagaimana “Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam”
2. Model Pengelolaan lembaga PAUD yang berstandar pemerintah.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, dan Pembatasan Masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, *Bagaimana Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam?*

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, adapun tujuan-tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis konsep profesionalisme kepala PAUD dalam pengembangan mutu pembelajaran berbasis islam
2. Untuk menemukan model gaya kepemimpinan kepala PAUD yang profesional dalam mengembangkan mutu pembelajaran berbasis islam.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang baik, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis kepada semua pihak terkait.

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Memberikan deskripsi dan analisis secara kritis tentang Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam
 - b. Memberikan khazanah keilmuan tentang Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam.
 - c. Memberikan sumbangsih pengetahuan kepada pihak Departemen Agama dan Departemen Pendidikan.
2. Manfaat secara praktis:
 - a. Bagi pendidikan dapat dijadikan pedoman atau rujukan dalam pembelajaran dan memberikan kontribusi dalam pengembangan dunia pendidikan, khususnya mutu pembelajarn yang berbasis islam
 - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pendidikan islam terutama mengenai Kepala PAUD yang profesional
 - c. Mengangkat pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan islam agar dapat menghadapi segala perubahan yang cukup mendasar sehingga dapat menjalankan proses pembelajaran dan mencapai visi - misi yang sesuai tujuan
 - d. Bagi peneliti, sebagai pedoman dalam menjalankan tugas sebagai Kepala Sekolah yang profesional untuk dapat mengembangkan mutu pembelajaran berbasis islam serta mengembangkan metode berpikir analisis dan menambah wawasan dalam bidang pendidikan.

F. Kerangka Teori

Pendidikan sebagai sarana vital dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia terampil di bidangnya. Pendidikan dalam pengertian bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, pikiran, perilaku, dan lain-lain terutama oleh sekolah formal. Pendidikan dalam pengertian ini pada kenyataannya seringkali dipraktekkan dengan pengajaran yang sifatnya verbalistik¹⁰.

Allah swt. menciptakan manusia untuk menjadi pemimpin di dunia dengan dilengkapi segenap organ tubuh dan kesempurnaan yang berupa akal, emosi, hawa nafsu, dan kelengkapan lainnya. Berbagai kelengkapan tubuh itulah yang menjadikan manusia lebih mulia dibanding makhluk Allah swt. daripada yang lainnya. Namun, apabila manusia menyalahgunakan kelengkapan dan potensi yang diberikan Allah swt. manusia dapat menjadi makhluk yang sangat rendah, bahkan lebih rendah daripada binatang sekalipun.

Potensi yang ada pada manusia, selayaknya difungsikan dan ditumbuh kembangkan sesuai dengan proporsinya, manusia akan mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya apabila membekali diri dengan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, Allah swt. berfirman dalam Surat Al-Alaq/96:1-5 sebagai berikut:

أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ② أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ③
 الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”.

Nabi Muhammad saw. bersabda, *“Thalabul ‘ilmi fariidlotun ‘alaa kulli muslimin wa muslimatin”* yang artinya “Menuntut ilmu wajib bagi setiap muslim”.

Dari dua nash tersebut dapat dipahami bahwa Agama Islam sangat menghargai ilmu pengetahuan dan pentingnya pendidikan yang menekankan perlunya orang belajar membaca dan menulis serta belajar ilmu pengetahuan. Dalam kaitannya dengan menuntut ilmu, maka seiring

¹⁰ Qodri A. Azizy, *Pendidikan Agama Untuk Membangun Etika Sosial*, Semarang: PT. Aneka Ilmu, 2002, hal. 18.

dengan kemajuan zaman yang kian pesat, proses belajar tersebut semakin maju dan masalah yang sangat kompleks dan urgen. Salah satu dari kekompleksannya dapat dilihat dari konteks kekinian baik mulai dari tantangan dan hambatan pendidikan ataupun tujuan yang hendak dicapai oleh pendidikan itu sendiri.

Untuk dapat merealisasikan tujuan pembangunan nasional, nampaknya eksistensi pendidikan sangat urgen. Hal ini dapat dilihat dari tujuan Pendidikan Nasional yang termaktub dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung.¹¹

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan nasional, sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada:

1. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa,
2. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna,
3. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat,
4. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran,
5. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, dan
6. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Kepala PAUD merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting sebagai penanggung jawab garda paling terdepan dalam penjaminan mutu pendidikan, kepala PAUD memiliki tanggung jawab kunci di sekolah, disamping sebagai pendidik juga sekaligus manajer di

¹¹ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: Tugu Muda, hal. 5.

sekolah. Sebagai manajer, kepala PAUD mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Peran kepala PAUD dalam mengembangkan sekolah yang nyaman dan kondusif bagi proses belajar mengajar adalah sangat strategis. Pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah, yang pada muaranya dapat meraih prestasi serta menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Untuk memperoleh harapan tersebut, maka diharapkan para kepala PAUD mempunyai kompetensi sesuai standar kompetensi kepala PAUD.

Mulyasa mengatakan bahwa pemimpin kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, saran dan prasarana, sumber keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dan masyarakat dan penciptaan iklim sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi guru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.¹²

Dalam hal tersebut peneliti berasumsi bahwa upaya pengembangan mutu pembelajaran melalui profesionalisme kepala PAUD dituntut untuk bisa dan mampu memberikan pelayanan pendidikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Al-Qur'an menjelaskan dalam surah Ar-Ra'du/13: 11 sebagai berikut:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, ..., hal.103.

kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra’du/13: 11)

Dari ayat Al-Qur’an tersebut menjelaskan bahwa perubahan itu ada pada diri sendiri dan diusahakan sendiri. Sama halnya dengan mutu tidak akan datang dengan sendirinya. tanpa adanya usaha, karena mutu tidak dapat meningkat dengan sendirinya. Kepala sekolah tidak perlu ragu-ragu dalam membuat strategi dan kebijakan sendiri. Secara umum untuk meningkatkan mutu sekolah untuk mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Diantaranya adalah, kepala sekolah dan guru profesional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan. Oleh karenanya, diperlukan kepala sekolah yang professional, sebagai pemenuhan sumber daya manusia yang baik memiliki kompetensi yang mendukung tugas dan fungsinya dalam menjalankan proses pendidikan pada satuan pendidikan.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan kegiatan penelitian, seorang peneliti harus mengkaji ulang terkait dengan penelitian terdahulu. Tujuan mengkaji dari penelitian terdahulu adalah untuk membedakan posisi penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu dilihat dari fokus penelitiannya. Adapun kajian terkait dengan penelitian terdahulu dalam penelitian ini, peneliti mengambil penelitian Tesis terdahulu, diantaranya yakni:

Pertama, Tesis ditulis oleh Aminah, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang Program Studi Ilmu Agama Islam 2016 dengan judul “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 1 Dompu*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi yang digunakan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Dompu dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam dari tahun ke tahun dengan fokus penelitian: 1) Bagaimana langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di SM A Negeri 1 Dompu? dan 2) Bagaimana Implementasi strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di SMA Negeri 1 Dompu?.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, dimana peneliti mengumpulkan data dari berbagai data primer dan sekunder yang relevan dengan tema penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui tahapan-tahapan, diantaranya: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Langkah-

langkah strategis yang telah diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di SM A Negeri 1 Dompu adalah berupa sebuah pelaksanaan atau praktek. Langkah strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah itu menunjukkan strategi yang baik karena tidak hanya sebuah teori, akan tetapi sebuah pelaksanaan yang benar-benar mengetahui permasalahan-permasalahannya untuk mengidentifikasi permasalahan di lapangan guna untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan agama Islam di sekolah tersebut. 2) Implementasi strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam; yaitu dengan diadakannya beberapa kegiatan-kegiatan di SMA Negeri 1 Dompu. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, Kepala Sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan agama Islam dengan implementasi strategi yang tepat dan sesuai dengan sekolah.

Kedua, Tesis yang ditulis oleh Sumiati, Pascasarjana IAIN Palangka Raya Program Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam 2017 dengan judul “Kepemimpinan Kepala PAUD Islam Terpadu Al-Ghazali Modern School Palangka Raya”. Kepemimpinan Kepala PAUD merupakan penentu keberhasilan dari lembaga pendidikan anak usia dini. Kepala PAUD dalam memimpin dapat memahami dan menyadari keberadaan sekolah sebagai lembaga yang kompleks serta mampu melaksanakan peran dan tanggungjawab mewujudkan visi, misi, dan tujuan lembaga.

Hal ini terkait dengan profesionalisme dan kompetensi guru serta layanan. Kepala PAUD senantiasa mampu memberikan dorongan, bimbingan, arahan, keteladanan serta pengawasan kepada guru-guru dan juga staf PAUD sehingga seluruh kegiatan di lembaga pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan tujuan yang digariskan. Bentuk dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi apa adanya. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati serta meneliti gejala-gejala dan peristiwa, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis datanya, menggunakan versi Miles dan Huberman yaitu: (1) Reduksi Data, (2) Penyajian (*Display*) Data, dan (3) Penarikan Kesimpulan. Adapun hasil penelitian kepala PAUD adalah Kepala PAUD Islam Terpadu Al-Ghazali Modern School memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan Kepala PAUD sangat berperan sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

Ketiga, Tesis yang ditulis oleh M. Isa Idris, Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung Program Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam 2018 dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 3 Waykanan”. Kepala Madrasah merupakan

salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana tertuang dalam UU pasal 12 ayat 1 PP 28 yang menyatakan bahwa “Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”.

Hal ini berarti kepala madrasah harus mampu untuk menjadi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* dan *entrepreneur* di lembaga sekolah yang dipimpinnya atau dengan bahasa yang sederhana kepala madrasah haruslah bisa memajemen sekolahnya dengan baik. Dengan demikian sebuah sekolah akan mencapai sebuah mutu pendidikan yang bagus, baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Hal ini dikarenakan mutu pendidikan merupakan sebuah indikator untuk melihat produktifitas sebuah sekolah dan erat kaitannya dengan manajemen pada sebuah sekolah, karena kegagalan mutu dalam sebuah organisasi disebabkan oleh kelemahan manajemennya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang urgensi dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendeskripsikan tipe atau karakter kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode dalam penelitian kali ini menggunakan kajian Deskriptif - Kualitatif. Pemilihan metode ini akan mempermudah dalam memahami paparan data yang telah dijelaskan karena tersusun secara akurat dan sistematis. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, *interview* (wawancara) dan dokumentasi. Setelah itu data yang telah terkumpul dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan yang terakhir adalah verifikasi atau menarik kesimpulan.

Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup input, proses dan output yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 3 waykanan yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat campur tangan pemikiran pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah.

Perbandingan pada penelitian terdahulu tersebut sangat berbeda, karena penelitian yang sekarang dilakukan lebih fokus pada penelitian, “*Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam*” yang mana untuk menganalisis konsep profesionalisme kepala PAUD dalam pengembangan mutu pembelajaran berbasis islam serta menemukan model kepala PAUD yang profesional dalam mengembangkan mutu pembelajaran berbasis Islam.

H. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian Kualitatif

Metode penelitian secara umum dimengerti sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data. Sehingga kedepannya dapat diperoleh suatu pemahaman dan pengertioan atas topik, gejala, atau isu tertentu. Dikatakan bertahap karena kegiatan ini berlangsung mengikuti suatu proses tertentu, sehingga ada langkah-langkah yang perlu dilalui secara berjenjang sebelum melangkah pada tahap selanjutnya.

Tahapan-tahapan tersebut dilakukan secara sistematis, logis, dan rasional. Sistematis disini memiliki arti mengikuti sistem yang biasanya berlaku dalam kegiatan penelitian. Logis maksudnya adalah penelitian tersebut mengikuti alur pemikiran ilmiah yang diterima dalam dunia riset. Dan rasional artinya penelitian ini masuk akal dan dapat dicerna dengan akal sehat. Tahapan-tahapan ini diikuti untuk menjamin ketepatan dan keakuratan suatu penelitian.¹³

Dalam hal tersebut diatas, metode artinya adalah jalan atau cara. Metode penelitian berarti cara pengumpulan data dan analisis. Dari analisa data tersebut kemudian peneliti akan mendapatkan hasil berupa penegasan atas teori yang pernah ada (*Confirmation*) atau suatu penemuan baru (*Discovery*).

Dalam bahasa inggris, penelitian disebut dengan *Research*. Jika dilihat dari susunan katanya, terdapat dua suku kata yakni *re* yang berarti melakukan kembali atau pengulangan dan *search* memiliki arti melihat, mengamati atau mencari. Sehingga *research* dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukakan untuk mendapatkan pemahaman baru yang lebih kompleks, lebih mendetail, dan lebih komprehensif dari suatu hal yang diteliti.

Menurut Denzin dan Lincoln memaparkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan

¹³ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT Grasindo, 2010, hal. 2-3.

jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Begitu pula yang dinyatakan oleh Erickson, bahwa penelitian kualitatif berusaha menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.

Kemudian Kirk dan Miller juga turut mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.¹⁴ Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan deduktif. Proses dan makna berdasarkan perspektif subjek lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif¹⁵.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah studi dokumen atau teks yang merupakan jenis penelitian kualitatif berbasis dokumen. Dalam hal ini, penelitian lebih menitikberatkan pada analisis atau interpretasi bahan tertulis berdasarkan konteks. Bahan yang diteliti berupa buku teks, surat kabar majalah, film, catatan harian, naskah sastra, artikel dan sebagainya¹⁶.

Dalam hal lain, jenis penelitian ini juga disebut penelitian kualitatif dalam bentuk penelitian kepustakaan (*Library Research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku literatur yang diperlukan dan dipelajari atau mengkaji berbagai data terkait, baik yang bersumber dari sumber data utama (*Primary Sources*) maupun sumber data pendukung (*Sekunder Sources*).¹⁷

Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*Library Research*) dengan pendekatan kualitatif yang berusaha untuk mengungkap, menentukan secara fakta dan sistematis

¹⁴ Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018, hal. 7-8.

¹⁵ Ahmad Zain Sarnoto and Windy Dian Sari, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Sulus Pustaka, 2023)., hal. 23

¹⁶ Ahmad Zain Sarnoto, *Sistematic Mapping Study: Metodologi, Analisis, Dan Interpretasi*, 1st ed. (Malang: Malang: Seribu Bintang, 2023)., hal. 12

¹⁷ Muhammad Akhirudin, *Kompetensi Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an surah Ar-Rahman ayat 1 sampai 10 (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah dan Tafsir Al-Maraghy)*. *Tesis*. Bandar Lampung: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019. hal. 19.

tentang Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam.

3. Sifat Penelitian

Jika dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan secara sistematis dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.¹⁸ Hal yang sama dipaparkan oleh Nasir, bahwa metode deskriptif adalah suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem, pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.¹⁹

Tujuan daripada metode deskriptif adalah untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku dan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini. Dalam penelitian ini tidak menguji hipotesa atau tidak menggunakan hipotesa melainkan hanya mendeskripsikan informasi-informasi apa adanya sesuai dengan hasil penelitian.²⁰ Sifat penelitian deskriptif juga dirancang untuk membuat komparasi maupun untuk mengetahui hubungan atas satu variabel kepada variabel lain. Tujuannya dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam.

4. Sumber Data Penelitian

Untuk mendapatkan keabsahan data dan informasi, penelitian ini menggunakan tiga sumber, yakni sumber primer, sumber sekunder dan penunjang. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Al-Qur'an dan Hadits yang berkenaan dengan keprofesionalan kepala PAUD. Sumber sekunder dalam penelitian ini yakni sumber data yang berupa karya-karya para pemikir lainnya dalam batas relevansinya dengan persoalan yang diteliti. Sedangkan diantara buku-buku termasuk dalam sumber penunjang ini adalah berupa jurnal, majalah, makalah, surat kabar, dan sebagainya yang sesuai dengan pembahasan.²¹

¹⁸ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hal. 7

¹⁹ Moh Nasir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghali Indonesia, 1998, hal. 63.

²⁰ Mardalis, *Metode Penelitian Pendekatan Suatu Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 26.

²¹ Muhammad Akhirudin, *Kompetensi Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an surah Ar-Rahman ayat 1 sampai 10 (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah dan Tafsir Al-Maraghy)*. Tesis. Bandar Lampung: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019. hal. 20.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang terkait dengan relevansi Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam, dalam hal ini menggunakan dua teknik, yaitu:

a. Teknik *Literer*

Teknik ini merupakan penggalian bahan-bahan pustaka yang koheren dengan objek pembahasan yang dimaksud.

b. Teknik *Documenter*

Teknik ini adalah mengumpulkan data dari berbagai dokumen yang dapat berbentuk tulisan, gambar, dan karya monumental.²² Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara teknis yang dilakukan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data-data penelitiannya.

Beberapa tahapan yang harus ditempuh oleh seorang peneliti, yakni:

- a. Menghimpun atau mencari literatur yang berkaitan dengan objek penelitian
- b. Mengklasifikasi buku-buku yang sesuai dengan penelitian berdasarkan *content* atau jenisnya (primer atau sekunder)
- c. Mengutip data atau teori atau konsep secara lengkap dengan sumbernya
- d. Mengecek atau melakukan konfirmasi atau *cross check* data / teori dari sumber atau dengan sumber lainnya (validasi atau realibisasi atau *trustworthiness*) dalam rangka memperoleh keterpercayaan data serta mengelompokkan data-data berdasarkan sistematika penelitian yang telah disiapkan.²³

6. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*, yakni telaah sistematis atas catatan-catatan atau dokumen sebagai sumber data.²⁴ Adapun metode berpikir yang digunakan adalah metode deduktif, yakni metode yang dipakai untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah dengan bertitik tolak dari pengamatan atas hal-hal atau masalah yang bersifat umum

²² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2006, hal. 329.

²³ Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah: Panduan Berbasis Penelitian Kualitatif Lapangan dan Perpustakaan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hal. 198.

²⁴ Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982, hal. 132.

kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.²⁵ Dengan metode ini, peneliti menganalisa tentang Profesionalisme Kepala PAUD Dalam Pengembangan Mutu Pembelajaran Berbasis Islam.

I. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2019 sampai bulan Maret 2022. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua setengah tahun selesai penelitian analisis.

J. Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun dalam lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun bab-bab yang tersusun terdiri dari:

BAB Pertama, Pendahuluan, yakni mengenai gambaran umum objek penelitian terkait alasan-alasan mengapa penelitian dilakukan. Dalam bab pendahuluan ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Teori, Metode Penelitian, Jadwal Penelitian dan Sistematika Penelitian

BAB Kedua, dalam bab ini akan membahas tentang teori pada Pengembangan Mutu Pembelajaran PAUD. Diantaranya yakni Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini, Fungsi dan Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini, Prinsip-prinsip Pendidikan Anak Usia Dini, Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini, Pengertian Mutu Pembelajaran, Hakikat Mutu Pembelajaran PAUD, Indikator Mutu Pembelajaran PAUD, Standar Mutu Pembelajaran PAUD, Sekolah Bermutu dan Sekolah Unggulan, dan Visi, Misi, dan Tujuan KB, TK/RA Bermutu

BAB Ketiga, Berisi pembahasan tentang penelitian terkait kepala paud profesional. Diantaranya yakni: Pengertian Kepemimpinan Kepala PAUD, Peran dan Fungsi Kepala PAUD, Konsep Dasar Profesionalisme Kepala PAUD, Prinsip-prinsip Kepemimpinan Kepala PAUD, Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD, Level Kepemimpinan Kepala PAUD, Standarisasi dan Profesionalisasi Kepala PAUD, Problematika Kepemimpinan Kepala PAUD, Pengembangan Profesionalisme Kepala PAUD, dan Korelasi antara Kompetensi dan Profesionalisme Kepala PAUD Dengan Pengembangan Mutu Pembelajaran

BAB Keempat, dalam bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian yang berisi mengenai Peningkatan Profesionalisme Kepala Paud Dalam Upaya Mengembangkan Mutu Pembelajaran Di PAUD yang

²⁵ Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 1997. Hal.58

terdiri dari Strategi Menjadi Kepala PAUD Profesional, Menjadi Kepala PAUD Yang Berkarakter Dan Profesional, Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Anak Usia Dini, Metode pembelajaran Agama Islam pada Anak Usia Dini, Penanaman nilai-nilai Agama Islam pada Anak Usia Dini, Standar Mutu Akademik dan Standar Mutu Non-Akademik di KB, TK/RA, Meningkatkan Mutu Pembelajaran Secara Inovatif, Strategi Mengembangkan Mutu Pembelajaran PAUD, dan Strategi Pencapaian KB, TK/RA Bermutu

BAB *Kelima*, berisi penutup yang meliputi kesimpulan, implikasi hasil penelitian dan saran yang merupakan bagian akhir dari sebuah penelitian. Kesimpulan berupa *entry point* yang sudah dihasilkan dari sebuah proses penelitian yang kemudian bisa ditindaklanjuti jika dinilai memiliki manfaat bagi masyarakat.

BAB II

PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN PAUD

A. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

1. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini

National Association for The Education of Young Children (NAEYC) menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah pendidikan bagi anak yang berada pada rentang usia 0 - 8 tahun yang tercakup dalam program pendidikan di taman penitipan anak, penitipan anak pada keluarga (*family child care home*), pendidikan prasekolah baik swasta maupun negeri, TK, dan SD.¹

Lebih jauh lagi, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) dinyatakan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak ia lahir sampai dengan usia 6 tahun, melalui rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani, agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Terkait dengan lembaga pendidikan bagi anak usia dini, dalam UU Sisdiknas Pasal 28 tentang Pendidikan Anak Usia Dini dinyatakan bahwa Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Ini berarti cakupan usia anak yang mengikuti PAUD adalah sejak lahir hingga usia 6 tahun.

¹ Masitoh dkk, *National Asociation For The Educatin of Young Children* (NAEYC). 2011, Jilid 1, hal. 6.

Dari segi jalur pendidikannya, pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan/atau informal. Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dilakukan di Taman Kanak – kanak (TK), Raudathul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat. Selanjutnya, pendidikan anak usia dini jalur pendidikan non formal dilakukan di Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat. Yang terakhir, pendidikan anak usia dini jalur pendidikan informal dilakukan di pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.

Dari UU Sisdiknas tersebut, Anda dapat melihat bahwa begitu luas cakupan lembaga yang dapat melaksanakan pendidikan bagi anak usia dini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan tanggung jawab semua pihak yang masing-masing mengambil peran dalam mendidik anak usia dini, sesuai dengan kemampuan setiap pelaksana dan sesuai kebutuhan masyarakat.

Pada dasarnya, pendidikan anak usia dini merupakan dasar dari pendidikan anak selanjutnya yang penuh dengan tantangan dan berbagai permasalahan yang dihadapi anak. Berikut ini akan dibahas beberapa dasar pemikiran hakiki dalam pendidikan anak usia dini:

- a. Secara alamiah, perkembangan anak berbeda-beda, baik inteligensi, bakat, minat, kreativitas, kematangan emosi, kepribadian, kemandirian, jasmani dan sosialnya. Namun penelitian tentang otak menunjukkan bahwa jika anak dirangsang sejak dini, akan ditemukan potensi-potensi yang unggul dalam dirinya. Setiap anak unik, berbeda dan memiliki kemampuan tak terbatas dalam belajar yang telah ada dalam dirinya untuk dapat berpikir kreatif dan produktif, mandiri.

Oleh karena itu, anak memerlukan program pendidikan yang mampu membuka kapasitas tersembunyi tersebut melalui pembelajaran yang bermakna sedini mungkin. Jika potensi pada diri anak tidak pernah direalisasikan, berarti anak telah kehilangan kesempatan dan momentum penting dalam hidupnya.

- b. Usia 4 – 6 tahun (TK) merupakan masa peka bagi anak, di mana anak mulai sensitif untuk menerima berbagai upaya perkembangan seluruh potensi anak. Masa peka adalah masa terjadinya pematangan fungsi-fungsi fisik dan psikis yang siap merespons stimulasi yang diberikan oleh lingkungan. Periode ini merupakan masa yang tepat untuk meletakkan dasar pertama dalam mengembangkan kemampuan fisik, kognitif, bahasa,

sosial-emosional, konsep diri, disiplin, kemandirian, seni, moral, dan nilai-nilai agama.

Oleh sebab itu dibutuhkan suasana belajar, strategi dan stimulus yang sesuai dengan kebutuhan anak agar pertumbuhan dan perkembangan anak tercapai secara optimal.

- c. Pendidikan anak usia dini adalah periode pendidikan yang sangat menentukan perkembangan dan arah masa depan seorang anak, sebab pendidikan yang dimulai dari usia dini akan membekas dengan baik jika pada masa perkembangannya dilalui dengan suasana yang baik, harmonis, serasi, dan menyenangkan.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan investasi yang amat besar bagi keluarga dan bagi bangsa. Anak-anak kita adalah generasi penerus keluarga dan sekaligus penerus bangsa. Betapa bahagiannya orang tua yang melihat anak-anaknya berhasil, baik dalam pendidikan, dalam berkeluarga, dalam masyarakat, maupun dalam karir.

2. Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan anak usia dini berfungsi untuk membina, menumbuhkan, dan mengembangkan seluruh potensi anak usia dini secara optimal sehingga terbentuk perilaku dan kemampuan dasar sesuai dengan tahap perkembangannya agar memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan selanjutnya.

Selanjutnya, pendidikan anak usia dini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab;
- b. Mengembangkan potensi kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, dan sosial peserta didik pada masa emas pertumbuhannya dalam lingkungan bermain yang edukatif dan menyenangkan.

Keberadaan upaya pendidikan anak usia dini (PAUD) sangat penting di Indonesia karena PAUD membantu membentuk sikap dan perilaku anak sesuai dengan sikap pertumbuhan dan perkembangannya, yang akan menjadi bekal untuk kehidupan di masa mendatang. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) juga dapat mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan anak sesuai dengan kebutuhan mereka.

Layanan PAUD di Indonesia selama ini dilaksanakan melalui berbagai lembaga baik yang diprakarsai oleh masyarakat ataupun pemerintah, seperti Taman Kanak-Kanak dan Raudhatul Athfal pada jalur formal. Kelompok Bermain, Taman Penitipan Anak dan Satuan Pendidikan Sejenis pada jalur non formal. Sejak Direktorat PAUD berdiri tahun 2001, Indonesia telah menunjukkan kemajuan dalam perluasan dan peningkatan mutu layanan pendidikan anak usia dini.

Lembaga PAUD di Indonesia sebenarnya bukanlah merupakan hal yang baru. Ini dapat dibuktikan dengan adanya lembaga-lembaga pendidikan anak usia dini yang sudah berdiri jauh sebelum Indonesia merdeka, dengan menggunakan berbagai nama. Lembaga-lembaga tersebut di antaranya adalah:

- a. Bustanul Athfal (lembaga pendidikan Taman Kanak-Kanak), lembaga ini sudah menyelenggarakan berbagai program pendidikan anak usia dini. Program-program tersebut antara lain:
 - 1) Pada tahun 1919 mendirikan Taman Kanak-Kanak “Froebel” yang selanjutnya disebut Bustanul Athfal
 - 2) Pada tahun 1937, lembaga ini mulai menunjukkan perhatian terhadap kesehatan ibu dan anak yaitu diadakannya Baby Show (lomba bayi sehat)
 - 3) Pada tahun 1942 lembaga ini mendirikan Penitipan Bayi dan Anak
- b. Taman Indria (salah satu bagian dari Taman Siswa) yang didirikan oleh Ki Hajar Dewantoro di Yogyakarta pada tanggal 3 Juli 1922. Taman Siswa ternyata sudah menunjukkan perhatian dan melaksanakan dan melayani anak usia dini. Hal ini dapat dilihat dari bentuk-bentuk lembaga yang didirikannya. Lembaga tersebut adalah:
 - 1) Taman Anak/Taman Indria untuk anak di bawah 7 tahun
 - 2) Taman Anak sebutan bagi kelas I-III melayani anak usia 7-9 tahun
 - 3) Taman Muda sebutan bagi kelas IV-VI melayani anak usia 10-12 tahun

Program yang ditujukan untuk anak usia dini adalah yang disebut dengan Taman Indria. Di Taman Indria, permainan merupakan mata pelajaran yang istimewa. Ki Hajar Dewantoro menganjurkan agar permainan menjadi mata pelajaran yang penting dan terutama dalam rangka mengembangkan budi pekerti, meluhurkan/melestarikan kebudayaan bangsa, sifat kepribadian bangsa Indonesia yang merdeka.

c. Taman Penitipan Anak

- 1) Pada jaman penjajahan Belanda, Taman Penitipan Anak (TPA) sudah ada. TPA ini disediakan untuk karyawan perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit dan perkebunan teh.
- 2) TPA pertama pemerintah Indonesia didirikan tahun 1963 oleh Departemen Sosial di Jakarta.
- 3) Pendirian TPA pertama kali karena kebutuhan ketentraman bagi karyawan Departemen Sosial yang memiliki anak kecil.
- 4) Secara bertahap muncul TPA pasar, TPA perkebunan dan TPA perkantoran.

d. Sekolah Minggu

Sekolah Minggu sudah ada sejak jaman agama Kristen masuk ke Indonesia. Para misionaris membina warga gereja untuk mengumpulkan anak-anak jemaat dalam ibadah anak-anak yang disebut sekolah minggu. Sampai sekarang, Indonesia memiliki banyak sekali sekolah Minggu, karena setiap gereja baik besar maupun kecil memiliki sekolah Minggu untuk perkembangan rohani anak-anak jemaat pada gereja tersebut.

Anak-anak usia dini di sekolah minggu dilayani dalam kelompok-kelompok berdasarkan usia. Pada umumnya usia di bawah 3 tahun masuk ke dalam kelas batita (bawah tiga tahun), usia 4-6 tahun masuk ke dalam kelas pertama, usia 6-8 tahun masuk ke dalam kelas madya.

Dari uraian di atas, dapat peneliti ambil garis kesimpulan bahwa kebutuhan untuk mendidik sumber daya manusia Indonesia sejak awal masa perkembangan dan pertumbuhannya sudah disadari merupakan hal yang penting baik oleh pemerintah, kalangan pendidik dan orang tua.

3. Prinsip-Prinsip Pendidikan Anak Usia Dini

Sebagai seorang pendidik di lembaga pendidikan bagi anak usia dini, hal penting berikutnya yang perlu Anda pelajari adalah tentang prinsip-prinsip pendidikan anak usia dini². Anda sebagai perencana, pelaksana dan penilaian program pengembangan anak usia dini, sangat penting untuk memperhatikan bagaimana sebuah lembaga PAUD harus dikelola, untuk mencapai tujuan pendidikan anak usia dini. Berikut akan dibahas satu persatu prinsip-prinsip pendidikan anak usia dini. Perhatikan komponen-komponen berikut ini, yaitu:

² Ahmad Zain Sarnoto, "Komunikasi Efektif Pada Anak Usia Dini Dalam Keluarga Menurut Al-Qur' an," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (2022): 2359–69, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1829>, hal. 2360

a. Holistik dan Terpadu

Prinsip holistik dan terpadu dalam pendidikan anak usia dini dilakukan dengan terarah ke pengembangan segenap aspek pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak serta dilaksanakan secara terintegrasi dalam suatu kesatuan program yang utuh dan proporsional.

Secara makro, prinsip ini juga memiliki makna bahwa penyelenggaraan PAUD dilakukan secara terintegrasi dengan sistem sosial yang ada di masyarakat dan menyertakan segenap komponen masyarakat sesuai dengan tanggung jawab kewenangannya. Hal ini memerlukan keselarasan antara pendidikan yang dilakukan dalam berbagai lembaga, keluarga, sekolah dan masyarakat.

b. Berbasis Keilmuan

Praktik pendidikan anak usia dini yang tepat perlu dikembangkan berdasarkan temuan-temuan terkini dalam bidang ilmu yang relevan. Para ahli PAUD perlu selalu menyebarluaskan temuan ilmiahnya sehingga dapat diaplikasikan oleh para pendidik PAUD lainnya.

Disamping itu, para pendidik PAUD juga diharapkan untuk senantiasa mengikuti perkembangan ilmu tentang PAUD melalui berbagai sumber, seperti buku, jurnal, seminar atau jelajah internet.

c. Berorientasi pada Perkembangan Anak

Pendidikan anak usia dini perlu dilaksanakan sesuai dengan karakteristik dan tingkat perkembangan anak sehingga proses pendidikan yang dilakukan bersifat tidak terstruktur, informal, merespons perbedaan individual anak, dan melalui aktivitas langsung dalam suasana bermain.

Ketika guru hendak melaksanakan kegiatan, ia harus mempertimbangkan media dan bahan belajar dan materi yang sesuai dengan perkembangan anak. Sebagai contoh, untuk tema "Apel", maka materi yang sesuai untuk perkembangan anak adalah: rasa buah apel, bentuknya, warnanya, manfaatnya bagi anak. Materi yang tidak sesuai adalah harga buah apel, cara merawat kebun apel.

d. Berorientasi pada Masyarakat

Pendidikan anak usia dini perlu berorientasi pada masyarakat karena anak adalah bagian dari masyarakat dan sekaligus sebagai generasi penerus masyarakat. Diharapkan penyelenggaraan

PAUD berlandaskan dan turut mengembangkan nilai-nilai sosial budaya yang berkembang pada masyarakat tersebut.

Prinsip ini juga mensyaratkan perlunya PAUD memanfaatkan potensi lokal dimasyarakat, baik keragaman sosial budaya maupun sumber daya. Sebagai contoh, penggunaan tema-tema atau kegiatan yang memanfaatkan lingkungan bagi PAUD yang berada di daerah pesisir, pendidik dapat memilih tema “Ikan Laut”, misalnya. Pendidik dapat mengadakan kunjungan antara lain ke tempat pelelangan ikan, ke tempat pembuatan ikan asap, atau ke tempat pembuatan kapal nelayan. Hal ini dapat mendekatkan anak pada lingkungan sosial di sekitar mereka tumbuh. Untuk pengembangan aspek seni, anak dapat diajak menggambar ikan, tanaman laut, pantai, dsb. Untuk pengembangan aspek fisik, anak dapat dilibatkan dalam permainan “menarik ikan dengan jala”. Kreativitas pendidik sangat menentukan berkembangnya berbagai aspek kemampuan anak didik.

4. Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan (STPPA) PAUD

Sebagai pedoman dalam mengembangkan berbagai aspek pertumbuhan dan perkembangan anak, pendidik perlu memiliki pemahaman dasar tentang kompetensi apa yang harus selalu menjadi acuan dalam melaksanakan program pengembangan anak usia dini. Untuk itu, pendidik PAUD harus mengacu kepada kurikulum 2013 yang memuat Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan (STPPA) PAUD.

Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini memuat tentang pengorganisasian Kompetensi Inti, Kompetensi Dasar, muatan pembelajaran, program pengembangan, dan beban belajar. Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak (STPPA) merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi perkembangan anak yang mencakup aspek nilai agama dan moral, fisik motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni. Keenam aspek pengembangan tersebut harus selalu menjadi landasan bagi para pendidik dalam berbagai rancangan berbagai program pengembangan anak usia dini. Berikut akan dijelaskan lebih jauh tentang keenam aspek tersebut, diantaranya yakni:

a. Nilai-Nilai Agama dan Moral

Nilai-nilai agama yang perlu ditanamkan kepada sejak dini kepada anak meliputi pengenalan pribadinya terhadap agama yang dianut, mengenalkan dan mengajak anak untuk mengerjakan berbagai ibadah agamanya. Nilai agama yang juga

harus diajarkan kepada anak dan terkait erat dengan keberadaan orang lain di sekitarnya seperti berperilaku jujur, penolong, sopan, hormat, sportif.

Kepada anak juga perlu ditanamkan nilai agama yang terkait dengan keberadaan fisik anak seperti menjaga kebersihan diri dan lingkungan. Sejak dini pula anak sudah harus dikenalkan dengan situasi bahwa ada agama-agama lain yang berbeda dengan agama yang dianutnya dan bagaimana cara menghormati teman-teman yang berbeda keyakinan.

Dengan demikian, sejak awal pula anak mengenal bahwa lingkungan yang akan mereka hadapi kelak adalah lingkungan yang beragam, baik agama, suku, bahasa, adat istiadat, makanan, maupun cara hidup. Mengetahui hari besar agama, dan menghormati (toleransi) agama orang lain, juga sangat perlu untuk dikembangkan pada diri setiap anak.

b. Fisik Motorik

Aspek fisik motorik merupakan aspek perkembangan yang paling pesat dan mudah terlihat dari anak usia dini. Pendidik perlu memahami aspek fisik motorik yang perlu dikembangkan, meliputi:

- 1) Motorik Kasar: merupakan kemampuan anak dalam bergerak dan menggerakkan tubuh secara terkoordinasi, lentur, seimbang, dan lincah dan mengikuti aturan, agar anak mampu menggunakan anggota tubuhnya untuk melakukan eksplorasi di lingkungan sekitarnya. Contoh kemampuan motorik kasar seperti gerakan melompat, melempar, memanjat, mendorong, berlari, meniti, dll.
- 2) Motorik Halus: memiliki kemampuan menggunakan alat untuk mengeksplorasi dan mengekspresikan kemampuan diri dalam berbagai bentuk. Kemampuan motorik halus adalah kemampuan yang berhubungan dengan keterampilan fisik yang melibatkan otot kecil dan koordinasi mata-tangan. Saraf motorik halus ini dapat dilatih dan dikembangkan melalui kegiatan dan rangsangan yang kontinu secara rutin. Misalnya, anak belajar menggunakan anggota tubuhnya untuk melakukan gerakan meronce, menganyam, mewarnai, mengecat, dll.
- 3) Kesehatan dan Perilaku Keselamatan: Anak yang sehat adalah anak yang memiliki berat badan, tinggi badan, lingkaran kepala sesuai usia serta memiliki kemampuan untuk

berperilaku hidup bersih, sehat, dan peduli terhadap keselamatannya.

c. Kognitif

Aspek kognitif adalah aspek yang terkait dengan perkembangan ketrampilan belajar pada anak yang terjadi melalui proses elaborasi didalam otak (*mind*), dan kegiatan mental internal yang kompleks. Kognitif mencakup berbagai aktivitas mental seperti memperhatikan, mengingat, melambungkan mengelompokkan, merencanakan, menalar dan memecahkan masalah. Aspek ini meliputi kemampuan anak dalam hal:

- 1) Belajar dan pemecahan masalah: mampu memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari dengan cara yang fleksibel dan diterima sosial dan menerapkan pengetahuan atau pengalaman dalam konteks yang baru.
- 2) Berpikir logis: mengenal berbagai perbedaan, klasifikasi, pola, berinisiatif, berencana, dan mengenal sebab akibat.
- 3) Berpikir simbolik: mengenal, menyebutkan, dan menggunakan lambang bilangan 1-10, mengenal abjad, serta mampu merepresentasikan berbagai benda dalam bentuk gambar.

d. Bahasa

Aspek bahasa adalah aspek yang terkait dengan tahapan perkembangan anak yang diekspresikan melalui pemikiran anak dengan menggunakan kata-kata yang menandai meningkatnya kemampuan dan kreativitas anak sesuai dengan tahap perkembangannya. Aspek ini meliputi kemampuan anak dalam hal:

- 1) Memahami (*reseptif*) bahasa: memahami cerita, perintah, aturan, dan menyenangkan serta menghargai bacaan
- 2) Mengekspresikan bahasa: mampu bertanya, menjawab pertanyaan, berkomunikasi secara lisan, menceritakan kembali apa yang diketahui
- 3) Keaksaraan: memahami hubungan bentuk dan bunyi huruf, meniru bentuk huruf, serta memahami kata dalam cerita.

e. Sosial-Emosional

Aspek sosial-emosional adalah aspek yang terkait dengan suatu proses dalam kehidupan anak untuk berperilaku sesuai dengan norma atau aturan dalam lingkungan kehidupannya. Aspek ini terdiri dari kemampuan anak dalam hal:

- 1) Kesadaran diri: memperlihatkan kemampuan diri, mengenal perasaan sendiri dan mengendalikan diri, serta mampu menyesuaikan diri dengan orang lain

- 2) Rasa tanggung jawab untuk diri dan orang lain: mengetahui hak-haknya, menaati aturan, mengatur diri sendiri, serta bertanggung jawab atas perilakunya untuk kebaikan sesama
- 3) Perilaku Prosocial: mampu bermain dengan teman sebaya, memahami perasaan, merespons, berbagi, serta menghargai hak dan pendapat orang lain; bersikap kooperatif, toleran, dan berperilaku sopan.

f. Seni

Seni meliputi mengeksplorasi dan mengekspresikan diri, berimajinasi dengan gerakan, musik, drama, dan beragam bidang seni lainnya (seni lukis, seni rupa, kerajinan), serta mampu mengapresiasi karya seni.

B. Mutu Pembelajaran Anak Usia Dini

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu berasal dari Bahasa Inggris, yakni “*Quality*” yang memiliki arti kualitas.³ Secara umum, mutu juga dapat diartikan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.⁴ Dalam hal ini, mutu dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.⁵

Lebih jelasnya dapat diambil pernyataan bahwa, mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.⁶ Mutu terkadang dianggap sebagai sebuah konsep yang penuh tekateki, dianggap hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu terkadang juga menimbulkan perbedaan dan pertentangan antara pendapat yang satu dan pendapat yang lain sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dari para pakar.⁷

Secara relatif, pemahaman terhadap mutu tidak hanya disebut sebagai sebuah atribut produk atau layanan. Namun, lebih sebagai

³ John M. Echols dan Hasan Shadhily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1976, hal. 327.

⁴ Jeromes A. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. Yosol Irinatara, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hal. 75.

⁵ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003, hal. 4.

⁶ Edward Salis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2007, hal. 33.

⁷ Nur Zayin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2011, hal. 54.

sesuatu yang dianggap berasal dari mutu. Mutu dapat dinilai terus kelanjutannya. Definisi mutu secara relatif mengarah dua aspek yaitu tindakan spesifikasi dan mencari pelanggan yang membutuhkan.⁸

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya.⁹

Sedangkan menurut Sallis dalam bukunya *Educational Planning and Management* mengatakan bahwa “*Total Quality Management is a philosophy of continuous improvement which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations*”.¹⁰

Dari definisi tersebut Manajemen Mutu adalah filosofi perbaikan terus-menerus yang dapat memberikan lembaga pendidikan dengan satu set alat praktis untuk memenuhi dan melampaui kebutuhan pelanggan sekarang dan masa depan, keinginan, dan harapan. Mendengar istilah mutu (kualitas), pemikiran tertuju pada suatu benda atau keadaan yang baik. Mutu (kualitas) lebih mengarah pada suatu yang baik¹¹.

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.¹²

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.¹³ Pembelajaran adalah upaya membelajarkan siswa. Pembelajaran merupakan proses yang sangat vital dalam mencerdaskan kehidupan

⁸ Edward Salis, *Total Quality, ...*, hal. 73.

⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategi Organisasi Non-Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2003. hal. 127.

¹⁰ Godfrey Baldacchino and Charles J. Farrugia, *Educational Planning and Management in Small States Concepts and Experiences*, London: Commonwealth Secretariat Publications. 2002. hal. 42.

¹¹ Ahmad Zain Sarnoto and Windy Dian Sari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Malang: Seribu Bintang, 2024)., hal. 23

¹² Nanang Hanafiah & Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama. Cet.3, hal. 83.

¹³ Himpunan perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, *UU RI No. 20 tahun 2003 beserta penjelasannya*. Bandung: Nuansa Aulia. 2008. Cet.1, hal. 3.

manusia. Tanpa adanya pembelajaran, guru tidak akan dapat mengarahkan para siswa menemukan pengetahuan, mengembangkan sikap positif, dan melatih potensi psikomotoriknya.¹⁴

Dengan kata lain pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses komunikasi antara peserta didik dengan pendidik serta antar peserta didik dalam rangka perubahan sikap. Aktifitas belajar sangat terkait dengan proses perencanaan ilmu dan menempatkan orang-orang berpengetahuan pada derajat yang tinggi, hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam Surat al-Mujaadilah/58:11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.¹⁵ Mutu pembelajaran merupakan salah satu aspek penilaian dari suatu Sekolah. Jadi kualitas (mutu) pembelajaran dapat diartikan dengan kualitas ataupun keunggulan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, ditandai dengan kualitas atau lulusan atau output institusi pendidikan atau sekolah¹⁶. Pengaruh pembelajaran atas pengajaran sering menguntungkan dan biasanya mudah untuk diamati.¹⁷

¹⁴ Hamzah B. Uno & Nurdin Muhammad, *Belajar dengan Pendekatan Paikem: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menarik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011. hal. 46.

¹⁵ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2010. hal. 20.

¹⁶ Ahmad Zain Sarnoto, "Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MI Al-Muhajirien Bekasi," *Jurnal Statement : Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 13, no. 1 (2023): 90–97.

¹⁷ Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: CV Misakan Galiza, 2003. Cet. 2, hal.13.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu pembelajaran merupakan proses kegiatan pembelajaran siswa yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan agar dapat mencapai tujuan dan keluaran yang bermutu.

2. Hakikat Mutu Pembelajaran PAUD

Taman Kanak-Kanak merupakan salah satu bentuk pendidikan persekolahan yang dikenal oleh anak. Sesuai dengan karakteristiknya pada usia ini anak sedang mengalami proses perkembangan yang sangat pesat dan sangat fundamental bagi kehidupan selanjut nya. Anak pada masa ini memiliki karakteristik tersendiri dimana anak sangat aktif, dinamis, memiliki rasa ingin tahu yang sangat tinggi terhadap apa yang dilihat dan apa yang didengarnya dan seakan tidak berhenti untuk belajar.

Masa anak adalah masa belajar yang potensial. Pembelajaran bagi anak usia dini pada hakikatnya adalah pembelajaran yang berorientasi bermain (belajar sambil bermain dan bermain seraya belajar). Bermain pada dasarnya mementingkan proses daripada hasil, karena bermain merupakan wahana yang penting untuk perkembangan sosial, emosional, kognitif, fisik motorik, bahasa dan seni yang direfleksikan melalui kegiatan¹⁸.

Bermain adalah cara anak mengenal dunia di sekitarnya. Pembelajaran di lembaga PAUD selain menekankan pada pembelajaran berorientasi bermain, juga diarahkan pada pembelajaran yang berorientasi perkembangan. Eliason & Jenkins mengemukakan, bahwa pembelajaran yang berorientasi perkembangan mempunyai arti bahwa pendekatan yang digunakan guru untuk melaksanakan pembelajaran adalah pembelajaran yang berorientasi pada anak. Ini berarti bahwa guru pendidikan anak usia dini harus memahami kebutuhan dan karakteristik perkembangan setiap anak secara kelompok maupun secara individual.

Pembelajaran berorientasi perkembangan lebih banyak memberi kesempatan pada anak untuk dapat belajar dengan cara-cara yang tepat, umpamanya melalui pengalaman nyata melakukan kegiatan eksplorasi serta melakukan kegiatan-kegiatan yang bermakna untuk anak. Berikut ini kita bahas satu persatu tentang hakikat pembelajaran terhadap anak usia dini, yakni:

- a. Proses pembelajaran bagi anak usia dini adalah proses interaksi antara anak, sumber belajar, dan pendidik dalam suatu

¹⁸ Ahmad Zain Sarnoto and Ely Budiyantri, "Karakteristik Model Quantum Learning Dalam Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 1 (2021): 65–76., hal. 66

lingkungan belajar tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Sesuai dengan karakteristik anak usia dini yang bersifat aktif melakukan berbagai eksplorasi dalam kegiatan bermain, maka proses pembelajaran ditekankan pada aktivitas anak dalam bentuk-bentuk belajar sambil bermain.
- c. Belajar sambil bermain ditekankan pada integrasi pengembangan potensi di bidang fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), intelegensi (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual), sosial emosional (sikap perilaku, dan agama), serta bahasa dan komunikasi sehingga menjadi kemampuan yang secara aktual dimiliki anak.
- d. Penyelenggaraan pembelajaran bagi anak usia dini perlu memberikan rasa aman bagi anak.
- e. Sesuai dengan sifat perkembangan anak usia dini, proses pembelajaran dilaksanakan secara terpadu.
- f. Proses pembelajaran pada anak usia dini akan terjadi apabila anak belajar sambil bermain proses interaksi antara anak, sumber belajar, dan pendidik dalam suatu lingkungan belajar tertentu integrasi pengembangan potensi bidang fisik, intelegensi, sosial emosional, serta bahasa dan komunikasi memberikan rasa aman bagi anak pembelajaran dilaksanakan secara terpadu anak berbuat secara aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar anak belajar sambil bermain melalui berbagai aktivitas yang bersifat konkret secara aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar yang diatur pendidik.
- g. Program belajar bagi anak usia dini dirancang dan dilaksanakan sebagai suatu sistem yang dapat menciptakan kondisi yang menggugah dan memberi kemudahan bagi anak untuk belajar sambil bermain melalui berbagai aktivitas yang bersifat konkret dan sesuai tingkat pertumbuhan dan perkembangan serta kehidupan anak. Salah satu contoh bentuk pembelajaran yang dapat menerapkan semua hakikat pembelajaran bagi anak usia dini adalah penggunaan pembelajaran tematik yang diterapkan dalam bentuk pembelajaran terpadu.

Ada beberapa kajian yang dapat dicermati tentang hakikat anak diantaranya yakni sebagai berikut:

- a. *Anak bersifat unik*. Masing-masing anak berbeda satu sama lain. Anak memiliki bawaan, minat, kapabilitas, dan latar belakang kehidupan masing-masing. Dengan demikian meskipun terdapat pola urutan umum dalam perkembangan anak yang dapat

diprediksi, pola perkembangan dan belajarnya tetap memiliki perbedaan satu sama lain. Di samping memiliki universalitas, menurut Bredecamp anak juga memiliki keunikan tersendiri seperti dalam gaya belajar, minat, dan latar belakang keluarga.

- b. *Anak mengekspresikan perilakunya secara relatif spontan.* Perilaku yang ditampilkan anak umumnya relatif asli, tidak ditutupi. Ia akan marah, kalau memang mau marah; dan ia akan menangis, kalau memang mau menangis. Ia memperlihatkan wajah yang ceria di saat bergembira, dan ia memperhatikan muka murung ketika bersedih hati, tak peduli dimana ia berada dengan siapa.
- c. *Anak bersifat aktif dan energik.* Anak lajimmya senang melakukan berbagai aktivitas. Selama terjaga dari tidur, anak seolah tak pernah berhenti dari beraktivitas, tak pernah lelah dan tak pernah bosan. Terlebih lagi kalau anak dihadapkan pada kegiatan baru dan menantang. Bagi anak gerak dan aktivitas merupakan suatu kesenangan.
- d. *Anak itu egosentris.* Dengan sifatnya yang egosentris, ia lebih cenderung melihat dan memahami sesuatu dari sudut pandang dan kepentingannya sendiri. Contohnya menangis kalau menghendaki sesuatu yang tidak dipenuhi oleh orang tuanya, atau memaksakan sesuatu terhadap orang lain.
- e. *Anak memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan antusias terhadap banyak hal.* Karakteristik perilaku ini terutama menonjol pada anak usia 4-5 tahun. Karena itu sangat lajim jika anak pada usia ini banyak memperhatikan, membicarakan dan mempertanyakan berbagai hal yang sempat dilihat dan didengarnya, terutama terhadap hal-hal yang baru. Dengan karakteristik seperti ini Peck, J.T., et al (1987) memandang masa anak usia dini ini sebagai masa yang bergairah untuk belajar.
- f. *Anak bersifat eksploratif dan berjiwa petualang.* Terdorong oleh rasa ingin tahu yang kuat terhadap sesuatu hal, anak lajimmya senang menjelajah, mencoba, dan mempelajari hal-hal baru. Contoh: Anak senang membongkar pasang alat-alat mainan yang baru dibelinya.
- g. *Anak umumnya kaya dengan fantasi.* Anak senang dengan hal-hal yang bersifat imajinatif. Ini berarti bahwa cerita dapat merupakan suatu kegiatan yang banyak digemari oleh anak.
- h. *Anak masih mudah prustasi.* Umumnya anak masih mudah menangis atau mudah marah bila keinginannya tidak terpenuhi
- i. *Anak masih kurang pertimbangan dalam melakukan sesuatu termasuk yang berkenaan dengan hal-hal yang membahayakan.*

Ini mengimplikasikan perlunya lingkungan perkembangan dan belajar yang aman bagi anak sehingga anak dapat terhindar dari kondisi-kondisi yang membahayakan.

- j. *Anak memiliki daya perhatian yang pendek.* Anak lajimmya memiliki daya perhatian yang pendek, kecuali terhadap hal-hal yang secara intrinsik menyenangkan. Ia masih sangat sulit untuk duduk dan memperhatikan sesuatu untuk jangka waktu yang lama.
- k. *Masa anak merupakan masa belajar yang paling potensial.* Masa anak usia dini kadang disebut “*golden age*” (usia emas) atau “*magic years*”. NAEYC mengkampanyekan masa awal kehidupan ini sebagai masa-masa belajar dengan selogannya “*Early Years are Learning Years*”.
- l. *Anak semakin menunjukkan minat terhadap teman.* Seiring dengan perkembangan ketrampilan fisiknya, anak usia ini menjadi semakin berminat pada teman-temannya. Ia mulai menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dan berhubungan dengan teman-temannya.

Menyimak karakteristik anak yang telah dijelaskan tersebut, sangatlah jelas bahwa anak merupakan sosok individu yang unik dan memiliki karakteristik yang khusus baik dari segi kognitif sosial emosi bahasa fisik dan motorik, dan sedang mengalami proses perkembangan yang sangat pesat. Masa ini merupakan saat yang sangat fundamental bagi kehidupan seanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hakikat Anak atau Anak Usia Dini pada hakikatnya adalah:

- a. Sekelompok anak yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang bersifat unik , artinya memiliki karakteristik pertumbuhan dan perkembangan Fisik, motorik, kognitif atau intelektual, (daya pikir daya cipta) sosial-emosional, bahasa.
- b. Anak usia Dini adalah anak yang aktif dan energik, memiliki rasa ingin tahu yang sangat kuat, eksploratif, dan mengekspresikan prilakunya secara spontan.
- c. Berdasarkan keunikannya dalam perkembangan dan pertumbuhan, anak usiadini terbagi ke dalam tiga tahapan yaitu: (1) masa bayi usia lahir – 12 bulan, (2) Masa balita usia 1 – 3 tahun, (3) masa pra sekolah usia 3 – 6 tahun, (4) masa kelas awal SD usia 6 – 8 tahun.
- d. Pertumbuhan dan perkembangan Anak Usia Dini perlu diarahkan pada peletakkan dasar-dasar yang tepat bagi pertumbuhan dan perkembangan manusia seutuhnya mencakup pertumbuhan dan

perkembangan fisik, daya pikir daya cipta, sosial emosional bahasa dan komunikasi yang seimbang sebagai pembentukan pribadi yang utuh.¹⁹

3. Indikator Mutu Pembelajaran PAUD

Pendidikan yang bermutu merupakan kebutuhan utama yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, pendidikan bermutu seharusnya di mulai dari pendidikan yang paling dasar yaitu Pendidikan Anak Usia Dini. Pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan yang paling mendasar dan menempati kedudukan sebagai *golden age* dan sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (Direktorat PAUD, 2005). Oleh sebab itu, untuk kualitas perkembangan anak usia dini yang optimal, maka peranan lembaga PAUD untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sehingga berbagai aspek yang mendukung tercapainya tujuan tersebut di atas dapat diselenggarakan dengan baik dan berkualitas tinggi.²⁰

Indikator mutu pendidikan menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tersirat melalui 3 pilar pendidikan, yaitu: (1) Pemerataan dan perluasan akses; (2) Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing; (3) Penguatan tata kelola, akuntabilitas dan citra publik. Sedangkan indikator mutu yang harus ditetapkan oleh sekolah sebagai adalah: (1) Proses belajar mengajar yang konsisten; (2) Kompetensi guru yang memadai/sesuai; (3) Sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran; (4) Tersedianya kurikulum yang relevan; (5) Mendapat dukungan dari pemerintah daerah, dan stickholder pendidikan lainnya.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbudristek) Nadiem Anwar Makarim menjelaskan bahwa dari semua riset yang pernah dilakukan terkait PAUD, terlihat jelas bahwa ada korelasi yang sangat besar antara kualitas PAUD dan kualitas hasil pembelajaran peserta didik. Peserta didik yang mendapatkan pendidikan di usia dini, dapat mengakselerasi perkembangan pengetahuan dengan lebih cepat. Begitu menurut keterangan yang disadur dari laman resmi Kemendikbudristek. Hal itu diungkapkan saat menjadi narasumber dalam bincang bersama

¹⁹ Wahyu Nur Atikah, "Hakikat Pembelajaran di TK", dalam <https://www.scribd.com/document/401016220/Hakikat-Pembelajaran-Di-Tk-Bel-Pemb> diakses tanggal 21 Maret 2022

²⁰ Suriansyah & Maimunah, "Manajemen Mutu di PAUD Terpadu Islam Baitul Makmur Banjarmasin" dalam <https://repo-dosen.ulm.ac.id/handle/123456789/20320> diakses tanggal 28 Mei 2022

Najelaa Shihab, Pendidik dan Pendiri Sekolah Murid Merdeka, dan Ratna Megawangi, Ketua Bidang I OASE sekaligus Pakar Pendidikan Holistik Berbasis Karakter, Kamis 4 Oktober 2021.

Menurut Menteri Nadiem, salah satu indikator PAUD yang berkualitas adalah anak merasa senang. Nadiem mengajak para orang tua untuk bertanya langsung kepada anak-anak. “Tes paling gampang dan sederhana, tanya saja anak-anaknya mau tidak pergi ke PAUD? Kalau dia semangat, berarti PAUD itu bagus. Karena yang paling penting di PAUD itu adalah menyenangkan,” tuturnya. Menteri Nadiem menuturkan, selain harus menyenangkan, kualitas PAUD dapat dilihat dari relevansi preparasi peserta didik ke depan. Tidak terbatas pada kegiatan membaca, menulis, dan berhitung (calistung). Tapi bagaimana pendidik dapat menjadi jagoan kontekstual, yaitu menjelaskan segala hal dalam konteks kehidupan dan permainan anak.²¹

4. Standar Mutu Pembelajaran PAUD

Standar Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini. Standar Nasional PAUD adalah kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD menegaskan bahwa Standar PAUD terdiri atas Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan dan Standar Pembiayaan.

Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini (Standar) PAUD adalah kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh Indonesia. Agak berbeda bahasanya saja dengan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum dan penyelenggaraan Pendidikan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Standar Nasional Pendidikan mencakup:

²¹ Referensia.id, “Ini Indikator PAUD yang Disebut Berkualitas Menurut Mendikbudristek” dalam <https://referensia.id/ini-indikator-paud-vang-disebut-berkualitas-menurut-mendikbudristek/> diakses tanggal 28 Mei 2022

- a. Standar kompetensi lulusan;
Standar kompetensi lulusan pada pendidikan anak usia dini merupakan standar tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini
- b. Standar isi;
Standar isi merupakan kriteria minimal yang mencakup ruang lingkup materi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan tertentu.
- c. Standar proses;
Standar proses merupakan kriteria minimal proses pembelajaran berdasarkan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- d. Standar penilaian Pendidikan;
Standar penilaian Pendidikan merupakan kriteria minimal mengenai mekanisme penilaian hasil belajar Peserta Didik.
- e. Standar tenaga kependidikan;
Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator Peserta Didik. Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan.
- f. Standar sarana dan prasarana;
Standar sarana dan prasarana merupakan kriteria minimal sarana dan prasarana yang harus tersedia pada Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan Pendidikan.
- g. Standar pengelolaan;
Standar pengelolaan merupakan kriteria minimal mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh Satuan Pendidikan agar penyelenggaraan Pendidikan efisien dan efektif.
- h. Standar pembiayaan.
Standar pembiayaan merupakan kriteria minimal mengenai komponen pembiayaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan.
Standar kompetensi lulusan pada pendidikan anak usia dini merupakan standar tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini. Standar tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini difokuskan pada aspek perkembangan anak yang mencakup:

- a. nilai agama dan moral;
- b. fisik motorik;
- c. kognitif;
- d. bahasa; dan
- e. sosial emosional.

Standar PAUD bertujuan menjamin mutu pendidikan anak usia dini dalam rangka memberikan landasan untuk melakukan stimulan pendidikan dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak, mengoptimalkan perkembangan anak secara holistik dan integratif, dan mempersiapkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak.

Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini ditetapkan di Jakarta pada tanggal 14 Oktober 2014 oleh Mendikbud Mohammad Nuh. Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini diundangkan Menkumham Amir Syamsudin di Jakarta pada tanggal 17 Oktober 2014. Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini ditempatkan pada Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1668.

5. Sekolah Bermutu dan Sekolah Unggulan

a. Sekolah Bermutu

1) Pengertian Sekolah Bermutu

Sekolah merupakan sebuah lembaga atau salah satu institusi pendidikan yang berfungsi sebagai “*Agent of Change*”, yang bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional (internal) dan memenangkan persaingan internasional (eksternal). Penyelenggaraan sekolah harus diorientasikan pada pembentukan manusia yang kompeten dan beradab.²²

Adapun yang dimaksud dengan sekolah bermutu adalah sekolah yang secara sadar, mandiri dan berkesinambungan menjalankan pendidikan bermutu sesuai Standar Nasional Pendidikan. Dalam hal ini, peserta didik tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga cerdas secara spiritual, cerdas secara emosional, sosial, dan cerdas secara kinestetik²³.

²² TIM Dosen UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2017. hal. 289.

²³ Ahmad Zain Sarnoto, “Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Belajar: Sebuah Pengantar Studi Psikologi Belajar,” *Profesi | Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan* 3, no. 1 (2014): 46–56., hal. 46

Pembelajaran bermutu secara sederhana merupakan pembelajaran yang dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan suasana pembelajaran yang kondusif (berkesan dan menyenangkan), serta proses dan hasil yang bernilai dan bermanfaat. Untuk menjadikan pembelajaran tersebut, harus didukung oleh pembelajaran yang berbasis pada keaktifan peserta didik dan gurunya yang kreatif dalam menyediakan dan menggunakan seluruh sumber daya pembelajaran yang lebih efektif dan kondusif.²⁴

Sebagai bentuk gambaran, cakupan mutu terdiri dari input, proses, dan output yang dapat dijabarkan sebagai berikut, yakni:

a) Input

Sekolah yang menerapkan manajemen mutu memiliki input manajemen, dimana semua staf dan lembaga tersebut dapat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing

b) Proses

Proses pengembangan mutu yang dilakukan sekolah perlu melibatkan segala yang terkait dengan sekolah, khususnya masyarakat dalam mendukung program sekolah, sehingga program yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.

c) *Output* yang diharapkan

Sekolah harus memiliki *output* yang diharapkan. Output merupakan kinerja sekolah. Setiap warga sekolah diharapkan memiliki peran dan dapat meningkatkan handal sekolah di mata masyarakat, seperti mampu menciptakan prestasi baik akademik maupun non akademik.²⁵

Dari pemaparan di atas, dalam hal ini dapat peneliti simpulkan bahwa sekolah yang bermutu mampu memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

2) Manajemen Sekolah Bermutu

a) Pengertian Manajemen Sekolah Bermutu

Manajemen sekolah bermutu merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yakni, "*School-based management*".

²⁴ Firdos Mujahidin, *Strategi Mengelola pembelajaran Bermutu*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017. hal. 40

²⁵ Slamet Penuntun, "Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Melalui Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan", dalam *Jurnal Intelegensi*, Vol. 06 No. 2 Juli 2018, hal. 89

Manajemen sekolah bermutu merupakan paradigma baru pendidikan yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.

Menurut Edmond yang dikutip oleh Suryosubroto menjelaskan bahwa manajemen sekolah bermutu merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan saat ini yang lebih menekankan kreatifitas dan kemandirian sekolah. Hal demikian dipertegas oleh Nurcholis, memaparkan bahwa manajemen sekolah bermutu adalah bentuk alternatif sekolah sebagai hasil dari desentralisasi pendidikan.²⁶

b) Fungsi Manajemen Sekolah Bermutu

Berdasarkan fungsi pokoknya, istilah manajemen dan administrasi memiliki fungsi yang sama, diantaranya yakni sebagai berikut:

- (1) Merencanakan (*Planning*)
- (2) Mengorganisasikann (*Organizing*)
- (3) Mengarahkan (*Coordinating*)
- (4) Mengkoordinasikan (*Coordinating*)
- (5) Mengawasi (*Controlling*), dan
- (6) Mengevaluasi (*Evaluation*).

c) Tujuan Manajemen Sekolah Bermutu

Beberapa tujuan manajemen sekolah bermutu secara umum, diantaranya sebagai berikut:

- (1) Mutu pendidikan yang berkualitas, yakni melalui kemandirian sekolah dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang ada
- (2) Sinergitas warga sekolah dan masyarakat yang baik dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan kebijakan bersama
- (3) Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya
- (4) Kompetisi mutu antar sekolah yang sehat untuk barometer mutu pendidikan yang sesuai dengan perkembangan saat ini.

²⁶ Nurdyansyah, Andiek Widodo, *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2017, Cet-II, hal. 3-6 .

d) Manfaat Manajemen Sekolah Bermutu

Berbagai manfaat manajemen sekolah bermutu, diantaranya yakni:

- (1) Sekolah dapat menyesuaikan dan meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga pengajar sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada tugasnya sebagai pendidik,
- (2) Memiliki keleluasaan untuk pengelolaan sumberdaya dan penyertaan masyarakat dalam berpartisipasi di sekolah, serta mendorong profesionalisme sivitas akademika yang ada di sekolah, dalam perannya sebagai manajer maupun pemimpin sekolah,
- (3) Pendidik didorong untuk berinovasi
- (4) Rasa tanggap sekolah terhadap kebutuhan setempat meningkat dan menjamin layanan pendidikan sesuai dengan ketentuan masyarakat sekolah dan peserta didik.

e) Karakteristik Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah

Karakteristik manajemen peningkatan mutu sekolah dapat diketahui dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah, proses pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengelolaan sumber daya dan administrasi.

Bailey memberikan penjelasan tentang karakteristik manajemen berbasis sekolah,²⁷ diantaranya sebagai berikut:

- (1) *Adanya keragaman dalam pola penggajian guru.* keragaman ini istilah populernya adalah pendekatan prestasi (*merit system*) dalam hal penggajian dan pemberian aneka bentuk kesejahteraan material lainnya
- (2) *Otonomi manajemen sekolah.* Sekolah menjadi sentral utama manajemen pada tingkat strategis dan operasional dalam kerangka penyelenggaraan program pendidikan dan pembelajaran
- (3) *Pemberdayaan guru secara optimal.* Guru-guru harus diberdayakan dan memberdayakan diri secara optimal bagi terselenggaranya proses pembelajaran yang bermakna

²⁷ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, Cet-II, hal 129-130.

- (4) *Pengelolaan sekolah sekolah secara partisipatif.* Sekolah dikelola dengan melibatkan pihak-pihak terkait, keputusan diambil secara partisipatif dengan melibatkan staf dan guru, masyarakat berpartisipasi aktif dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah
- (5) *Sistem yang didesentralisasikan.* Sekolah mempunyai kewenangan dalam merencanakan mutu pendidikan sesuai dengan *core value* yang dikembangkan di sekolah
- (6) *Sekolah mempunyai otonomi dalam menentukan aneka pilihan.* Hal ini memberikan keleluasaan bagi sekolah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai visi dan misi sekolah
- (7) *Program akademik dan nonakademik dapat dikreasi oleh sekolah sesuai kapasitasnya dan sesuai pula engan kebutuhan masyarakat lokal, nasional, dan global*
- (8) *Hubungan kemitraan (partnership) antara dunia bisnis dan pendidikan.* Hubungan kemiraan ini dapat dilaksanakan secara langsung atau melalui komite sekolah. Hubungan kemitraan ini bukan hanya untuk keperluan pendanaan, melainkan pula untuk kegiatan praktik kerja dan program pembinaan dan pengembangan lainnya.
- (9) *Akses terbuka bagi sekolah untuk tumbuh relatif mandiri.* Keperluan kewenangan yang diberikan kepada sekolah memberi ruang gerask baginya untuk membuat keputusan inovatif dan mengkreasi program demi peningkatan muu sekolah
- (10) *Pemasaran sekolah yang kompetitif.* Tugas pokok dan fungsi sekolah adalawah menawarkan produk unggulan atau jasa. Jika sekolah sudah mampu membangun citra mutu dan keunggulan, lembaga tersebut akan mampu beradu tawar dengan masyarakat.²⁸

²⁸ Prim Masrokan Mutohar, Manajemen Mutu Sekolah hal. 130-131.

f) Indikator Peningkatan Mutu Sekolah

Beberapa indikator yang menunjukkan karakter dari konsep manajemen ini,²⁹ antara lain:

- (1) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib
- (2) Madrasah memiliki misi dan target mutu yang ingin dicapai
- (3) Madrasah memiliki kepemimpinan yang kuat
- (4) Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah (kepala sekolah, guru, dan staf lainnya termasuk siswa) untuk berprestasi
- (5) Adanya pengembangan staf sekolah yang terus menerus sesuai tuntunan IPTEK
- (6) Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif, pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan/perbaikan mutu, dan
- (7) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid atau masyarakat. Pengembangan konsep manajemen ini didesain untuk meningkatkan kemampuan sekolah dan masyarakat dalam mengelola perubahan pendidikan kaitannya dengan tujuan keseluruhan, kebijakan, strategi perencanaan, intensif kurikulum yang telah ditentukan oleh pemerintah dan otoritas pendidikan.

g) Tujuan Manajemen Peningkatann Mutu Sekolah

Tujuan peningkatan mutu sekolah perlu diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah melalui pembernian kewenangan dalam mengelola madrasah sesuai dengan *core value* yang dikembangkan oleh madrasah dan mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikannya³⁰. Implementasi ini secara khusus memiliki tujuan,³¹ sebagai berikut:

- (1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kemandirian, fleksibilitas, partisipasi, keterbukaan, kerjasama, akuntabilitas, sustainabilitas, dan inisiatif

²⁹ Prim Masrokan Mutohar, Manajemen Mutu Sekolah hal. 131-132.

³⁰ Ahmad Zain Sarnoto, "Problematika Dalam Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Bekasi (Laporan PKM Pendampingan Madrasah Di Kota Bekasi)," *MADANI Abdimas : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2022): 55–62., hal. 56

³¹ Prim Masrokan Mutohar, Manajemen Mutu Sekolah hal. 132-133.

sekolah dalam mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumber daya yang tersedia

- (2) Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama
- (3) Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah untuk meningkatkan mutu sekolah
- (4) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar-sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

h) Landasan Sekolah Bermutu

Pendidikan menjadi investasi yang tak terelakkan lagi, tapi kenyataan di lapangan ternyata belumlah memenuhi perkembangan tuntutan zaman saat ini. Majunya teknologi sering meninggalkan peranan dunia pendidikan itu sendiri. Tidak perlu berkecil hati, jika hari ini negara yang terkenal sebagai jamrud katulistiwa ini kalah bersaing dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan Vietnam yang notabene kalah SDA jauh dari Indonesia.

Apabila kita mau mengembalikan Indonesia menjadi negara yang bertitel macan Asia, maka kita harus mempersiapkan empat landasan dasar menuju sekolah unggul, diantaranya yakni:

(1) *Memiliki Komitmen yang Tinggi*

Tak ada yang menyangkal pentingnya sebuah komitmen, jangankan orang dewasa peserta didik yang masih dibangku sekolah dasar pun sudah terbiasa meminta komitmen terhadap teman maupun orangtuanya, apalagi pendidik. Pendidik mestinnya berkomitmen tinggi untuk mencerdaskan peserta didik di seluruh wilayah Indonesia.

Tiga komponen yang teridentifikasi dalam sebuah komitmen, diantaranya yakni:

- (1) Komitmen perilaku dan sikap (*affective commitment*) merupakan keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi
- (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi

saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, melibatkan pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut

(3) Komitmen nilai-nilai sosial (normative commitment) merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

a) *Komitmen Terhadap Program Kerja Sekolah*

Di banyak sekolah, program kerja hanya sebagai ritual tahunan yang harus ditempel di sekolah tanpa warga sekolah memahami apa seharusnya peran yang mesti dikerjakan. Tak jarang, program kerja hanya sebatas angan sebagian kecil manajemen sekolah yang tak pernah diturunkan kepada pelaku kebijakan. Pada akhirnya, semuanya berjalan hambar bak sayur tanpa garam.

Pendidik hebat adalah pendidik yang berani mengambil risiko. Diam dan mengambil posisi aman bukanlah jalan yang terbaik. Saat ini sekolah atau madrasah sangat tergantung dengan profesional dan kompetensi pendidik untuk menjalankan program-program kerja yang telah dicanangkan di sekolah.³²

b) *Komitmen Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)*

Jika peserta didik melakukan hal yang tak pantas setelah memberikan sebuah pembelajaran. Misalnya, tawuran, narkoba, dan lain sebagainya. Saat ini harus berhenti menyalahkan peserta didik. Mungkin saja sebagai pendidik dan sivitas akademika di sekolah telah melakukan kesalahan. Yang perlu dilakukan adalah mengoreksi diri.

c) *Komitmen Terhadap peningkatan Prestasi Sekolah*

Prestasi peserta didik, pendidik dan sekolah perlu didesain agar semuanya dapat dipersiapkan dengan matang. Sudah selayaknya, dalam rapat kerja (raker) tahunan ditentukan prestasi apa yang akan dicapai sekolah tahun ini. Hal demikian, dapat dilihat dari prestasi sebelumnya. Hambatan, tantangan, serta

³² Nurdyansyah, Andiek Widodo, *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*, ..., hal. 60.

peluang dan sumber daya yang sekolah miliki. Tidak ada yang tidak mungkin jika sekolah dan para pendidik berusaha keras dan maksimal untuk mewujudkannya. Perlu dipahami bahwa, tidak perlu jadi pahlawan namun kita bisa menjadi supertim untuk kemajuan sekolah.

d) *Komitmen Terhadap Profesi Pendidik*

Pendidik sebagai profesional dan mendapatkan haknya memang pantas diskitang. Kita semua tentu sudah mendengar bahwa pendidik profesional adalah pendidik yang memahami betul profesinya. Artinya, empat kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik sudah tertanam dengan baik di dalam praktik maupun hati para pendidik. Dalam hal ini, berhenti menyalakan keadaan dan pemerintah atas kelemahan. Lakukan inovasi dan berpikir *out off the box* untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.³³

b. Sekolah Unggulan

1) Pengertian Sekolah Unggulan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), unggul memiliki arti lebih tinggi (pandai, baik, cakap, kuat, awet, dan sebagainya) daripada yang lain-lain.³⁴ Secara *ontologis* sekolah unggulan dalam perspektif Departemen Pendidikan Nasional adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (*output*) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut, maka masukan (*input*), proses pendidikan, guru, tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.³⁵

Sedangkan menurut Abdul Jabar sekolah unggul diartikan sama dengan sekolah efektif, yaitu sekolah yang memiliki kemampuan menyelenggarakan proses dan menghasilkan output pendidikan yang lebih tinggi dari standar yang ada.³⁶

³³ Nurdyansyah, Andiek Widodo, *Manajemen Sekolah Berbasis ICT,*, hal. 61-63

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/unggul> diakses pada hari Jum'at, 01 April 2022, pukul 08:00

³⁵ Fahrina Yustiasari Liriwati, Abdul Syahid, dan Mulyadi, "Manajemen Sekolah Menuju Sekolah Unggulan", dalam *jurnal AL-Afkar: Jurnal Keislaman dan Peradaban*, Vol. 9 No. 1 April 2021, hal. 3

³⁶ C.S. Abdul Jabar, *Pencapaian Keunggulan Sekolah di Kota Bandung*, 2011, hal.

Dedy dalam Barnawi menjelaskan lembaga pendidikan unggul bertujuan untuk menghasilkan keluaran pendidikan-pendidikan yang memiliki keunggulan-keunggulan dalam: a) kualitas dasar yang meliputi daya pikir, daya kalbu, dan daya fisik, b) kualitas instrumental yang meliputi penguasaan ilmu pengetahuan (lunak dan keras termasuk terapannya yaitu teknologi, kemampuan berkomunikasi dsb), dan c) kemampuan bersaing dan bekerjasama dengan bangsa-bangsa lain (*school sister*).³⁷ Adapun menurut Istianto, sekolah unggul merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki sekolah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditunjang oleh akhlakul karimah. Sekolah unggul dikembangkan untuk mencapai keistimewaan dalam keluaran peserta didiknya.³⁸

2) Kriteria Sekolah Unggulan

Tujuan utama sekolah unggulan adalah untuk mencapai keunggulan dalam *output* pendidikannya, maka sebagai tolak ukur keunggulan sebuah institusi pendidikan perlu dipaparkan dimensi-dimensi atau kriteris keunggulannya. Adapun dimensi-dimensi dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Masukan (*Input, Intake*), berupa siswa yang diseleksi secara ketat dengan menggunakan kriteria tertentu dan prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan, meliputi:
 - (1) Prestasi belajar siswa yang baik dengan indikator, angka raport, NEM, dan hasil tes akademik lainnya,
 - (2) Skor psikotes yang meliputi intelegensi dan kreatifitas, dan
 - (3) Tes psikis dan kesehatan.
- b) Sarana dan Prasarana yang menunjang untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa, serta dapat menyalurkan minat dan bakatnya dalam bidang intrakurikuler maupun ekstrakurikuler
- c) Lingkungan belajar yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikis

³⁷ Barnawi dan Muh. Arifin, *Branded School*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hal. 145.

³⁸ M. Asif Nur Fauzi, "Membangun Parenting Trust Sebagai Eksistensi Sekolah Unggul Di Lingkungan Sekolah Berbasis Masyarakat (Studi: SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo)", dalam *Jurnal At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6 No. 2 Juli 2017, hal. 279-280.

- d) Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kualifikasi mutu yang baik sehingga sistem rekrutmennya diseleksi dengan ketat dan diberikan pembinaan dan pengetahuan intelektual
- e) Kurikulum yang diperkaya yaitu kurikulum yang dilakukan pengembangan dan improvisasi secara maksimal sesuai dengan tuntutan para peserta didik yang mempunyai keunggulan sehingga perlu adanya pengayaan dan percepatan pembelajaran
- f) Rentang waktu di sekolah lebih panjang sehingga perlu adanya sarana dan prasarana yang menunjang
- g) Proses belajar mengajar yang berkualitas, sehingga dapat dipertanggungjawabkan pada siswa, lembaga, dan masyarakat
- h) Nilai lebih sekolah unggulan terletak pada perlakuan tambahan diluar kurikulum nasional melalui pengembangan materi kurikulum, program pengayaan dan perluasan serta pengajaran remedial pelayanan bimbingan dan konseling, pembinaan kreatifitas dan kedisiplinan serta ekstralurikuler lainnya.³⁹

Dari penjelasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa apabila suatu lembaga formal/sekolah sudah memenuhi kualifikasi tersebut, maka dapat termasuk sebagai sekolah unggulan.

3) Manajemen Sekolah Unggulan

Manajemen sekolah unggulan adalah suatu model yang bisa diterapkan untuk menghasilkan suatu perbaikan lembaga pendidikan yang nyaris mati suri dan gagal tujuan. Perencanaan manajemen sekolah unggulan dapat dimulai dari komponen kebijakan paling rendah hingga kebijakan paling tertinggi. Melibatkan pegawai dari mulai cleaning service hingga kepala sekolah sebagai manajer utama. Manajemen sekolah unggulan juga mengarah pada perbaikan sikap, dari peraturan kelas hingga sikap penyelenggaraan sekolah di tengah masyarakat.⁴⁰

³⁹ Muhammad Ansyar, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Depdikbud, 1989, hal. 8-10.

⁴⁰ Lukman Hakim, *Manajemen Sekolah Unggulan*, Jambi: Kelompok Studi Penulisan, 2017, hal. 64-65.

Secara umum, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan nasional.⁴¹ Adapun tujuan ditetapkan MBS secara umum adalah:

- a) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia
 - b) Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama
 - c) Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah tentang mutu sekolahnya
 - d) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.⁴²
- 4) Karakteristik Manajemen Sekolah Unggulan
- Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) mempunyai karakteristik yang perlu dipahami oleh warga sekolah yang akan menerapkannya. Dengan kata lain, apabila sekolah tersebut ingin sukses dalam menerapkan MBS, maka sejumlah karakteristik tersebut harus dimiliki⁴³. Adapun karakteristik itu adalah sebagai berikut:
- a) *Output* yang diharapkan. *Output* adalah prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen sekolah. *Output* diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu: Prestasi akademik dan non akademik.
 - b) Proses. Sekolah yang efektif memiliki kualitas proses pendidikan anatar lain: Proses belajar mengajar yang efektif, kepemimpinan sekolah yang kuat, lingkungan sekolah yang aman dan tertib, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, memiliki budaya mutu, memiliki *team work* yang kuat, memiliki kewenangan, partisipasi yang tinggi dari warga sekolah, memiliki keterbukaan, memiliki kemauan untuk berubah, responsif

⁴¹ Budi Rahardjo, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2004, hal. 3.

⁴² Budi Rahardjo, *Manajemen Berbasis Sekolah, ...*, hal. 5.

⁴³ Ahmad Zain Sarnoto, "Konsep Manajemen Keuangan Dalam Perspektif Manajemen Berbasis Sekolah Studi Kasus Pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Wathoniyah 19 Pulo Gebang," *Jurnal Thawalib* 3, no. 2 (2006): 1-7., hal. 3

dan antisipatif terhadap kebutuhan, melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, komunikasi yang baik, memiliki akuntabilitas, dan *input* pendidikan.

c) *Input* Pendidikan. Dalam konteks MBS, input pendidikan diartikan secara luas meliputi:

- (1) Memiliki kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas
- (2) Sumber daya tersedia dan siap
- (3) Staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi
- (4) Memiliki harapan dan prestasi yang tinggi
- (5) Fokus pada pelanggan (*stake holder*)
- (6) Input manajemen.⁴⁴

5) Prinsip-prinsip Manajemen Sekolah Unggulan

Upaya membangun manajemen sekolah unggulan bukanlah proses sekali jadi. Harus dilakukan dengan berbagai pendekatan dari mulai menegakkan prinsip-prinsip dasar, membangun metode, membuat model sehingga menerapkannya pada sekolah yang membutuhkan sentuhan manajemen unggul.⁴⁵

6) Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sekolah Unggulan

Manajemen strategi sekolah unggulan juga memiliki faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya, oleh karena itu semua *stakeholder* sekolah harus bisa mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menerapkan manajemen strategi sekolah unggulan, faktor-faktor tersebut antara lain:

a) Faktor Pendukung

- (1) Dukungan yang tinggi dari masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah/sekolah yang unggul dengan tanpa menghiraukan berapapun biaya yang dikeluarkan
- (2) Sekolah unggulan memiliki daya saing yang ketat, karakteristik yang menjanjikan serta output yang berkualitas. Sehingga peluang untuk merekrut siswa terbaik akan sangat besar
- (3) Dengan input yang terbaik, maka diharapkan menghasilkan output unggulan yang memiliki kecerdasan baik IQ, EQ, maupun SQ

⁴⁴ Budi Rahardjo, *Manajemen Berbasis Sekolah*, ..., hal. 44

⁴⁵ Lukman Hakim, *Manajemen Sekolah Unggulan*, ..., hal. 77

- (4) Dengan sekolah unggul yang menjadi harapan masyarakat, maka semua sumber daya sekolah akan terus meningkatkan potensi dan prestasi agar sekolah bisa mempertahankan keunggulannya
 - (5) Dengan sumber daya yang unggul dan dukungan masyarakat yang tinggi, maka diharapkan sekolah unggul dapat memberikan layanan optimal kepada siswa sesuai dengan minat dan bakatnya, dan sekolah mampu meningkatkan secara signifikan kapabilitas yang dimiliki anak didik menjadi aktualisasi diri yang memberikan kebanggaan
 - (6) Sekolah unggul yang mampu membangun karakter kepribadian yang kuat, kokoh, dan mantap dalam diri siswa
 - (7) Sekolah unggul yang mampu mengembangkan *networking* yang luas kepada *stakeholder*
 - (8) Sekolah yang unggul mampu mewujudkan sekolah sebagai organisasi pembelajar dan sekolah yang responsif terhadap perubahan.
- b) Faktor Penghambat
- (1) Kualitas sebagian besar kepala sekolah juga merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi. Misalnya proses pengangkatan untuk menjadi Kepala Sekolah Negeri masih didasarkan kepada senioritas dan urutan kepangkatan, bukan kepada kemampuan manajemen dan potensinya untuk memajukan sekolah. Akibatnya, mungkin saja ada guru yang memiliki potensi untuk mengembangkan sekolah secara kreatif dan inovatif akan dikalahkan oleh guru senior yang mungkin kurang memiliki potensi sehingga sangat dibutuhkan kepemimpinan sekolah yang efektif.
 - (2) Kurangnya motivasi dari guru dan karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi diri agar bisa mewujudkan sekolah yang unggul. Sekolah unggul seharusnya diawali dengan *leadership* dan sumber daya yang unggul.
 - (3) Kurang menghargai *customer* atau pelanggan, mudah merasa puas dengan prestasi yang ada sehingga tidak menyadari bahwa ada pesaing dari sekolah lain yang terus melakukan perubahan.

(4) Kurang menjaga *trust* (kepercayaan) masyarakat sehingga pandangan positif masyarakat terhadap *branding* sekolah semakin berkurang.⁴⁶

6. Visi, Misi, dan Tujuan KB, TK/RA Bermutu

a. Visi KB, TK/RA Bermutu

Hampir semua lembaga pendidikan di masyarakat Indonesia memiliki visi dan misi yang jelas, dan biasanya terpampang dengan jelas pula melalui spanduk maupun banner yang ditempatkan di lingkungan lembaga pendidikan tersebut. Namun diakui ataupun tidak, tak jarang visi dan misi dibuat oleh suatu lembaga pendidikan dengan asal buat dan tidak dijadikan sebagai pedoman utama dalam menyelenggarakan proses pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Alhasil, visi dan misi pada suatu lembaga hanya dibuat untuk formalitas belaka, bahkan dijadikan sebagai hiasan belaka.

Pada konteks implementasi manajemen pendidikan PAUD bermutu, pembuatan dan penetapan visi dan misi KB, TK/RA tidak boleh asal-asalan tetapi harus mencerminkan keberpihakan penyelenggaraan layanan PAUD yang berorientasi pada mutu. Selain itu, penetapan visi dan misi KB, TK/RA bermutu juga harus dilanjutkan dengan upaya menetapkan tujuan KB, TK/RA bermutu, dan strategi pencapaian KB, TK/RA bermutu. Berikut adalah beberapa pengertian visi yang biasa dirujuk oleh para praktisi pendidikan:

- 1) Visi adalah daya pandang yang jauh, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan teramat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat
- 2) Visi adalah atribut suatu lembaga yang memberikan arah dan tujuan kepada lembaga dalam jangka panjang
- 3) Visi adalah lembaga masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi lembaga
- 4) Visi adalah pernyataan tujuan lembaga, sebuah masa depan lembaga yang lebih baik, dan lebih berhasil
- 5) Visi adalah suatu gambaran masa depan mengenai keadaan lembaga yang dicita-citakan, yaitu lembaga yang lebih baik, inovatif, kompetitif, dan mampu mengubah lingkungan.

⁴⁶ Musfiau Muniroh, "Manajemen Strategi Sekolah Unggul", dalam *Jurnal El Hamra (Kependidikan dan Kemasyarakatan)*, Vol 3, No. 3 Oktober 2018, hal. 3

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa visi adalah tujuan jangka panjang yang merupakan tujuan puncak dari suatu lembaga yang bersifat realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi lembaga dan pihak lain yang terkait dengan lembaga.

Sedangkan visi KB, TK/RA bermutu adalah tujuan jangka panjang yang merupakan tujuan puncak dari suatu KB, TK/RA yang berorientasi pada mutu layanan PAUD yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi KB, TK/RA sebagai lembaga pendidikan. Suatu KB, TK/RA lainnya harus mempunyai visi yang berorientasi pada mutu. Visi KB, TK/RA bermutu dirumuskan oleh keseluruhan *stakeholders* PAUD, seperti kepala PAUD, pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik PAUD, tokoh masyarakat di sekitar lembaga PAUD, dan pengawas PAUD. Suatu barang tentu tujuannya adalah agar visi yang dirumuskan dapat mempresentasikan keinginan kepala PAUD sebagai pimpinan sekaligus manajer, pendidik PAUD, dan staf PAUD sebagai pelanggan internal, serta wali peserta didik, masyarakat, dan pengawas PAUD sebagai pelanggan eksternal. Dalam hal ini, tidak dibenarkan jika visi PAUD bermutu hanya dibuat oleh salah satu pihak saja. Prosedur dalam penyusunan visi KB, TK/RA bermutu adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala PAUD menyelenggarakan rapat musyawarah perumusan visi KB, TK/RA bermutu dengan mengundang semua pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD yang merupakan *stakeholders* PAUD,
- 2) Kepala PAUD menyampaikan kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD bahwa visi yang hendak dirumuskan dan ditetapkan harus mewakili keinginan seluruh *stakeholders* PAUD serta berorientasi pada kepuasan mereka terhadap layanan PAUD yang hendak diselenggarakannya,
- 3) Kepala PAUD memberikan lembar inventarisir keinginan *stakeholders* PAUD terkait dengan layanan PAUD yang hendak diselenggarakannya,
- 4) Kepala PAUD mengelompokkan berbagai keinginan dari *stakeholders* PAUD kemudian menyajikannya pada skala keinginan,
- 5) Kepala PAUD memberikan kesempatan kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD untuk menyampaikan ide-idenya

terkait dengan visi KB, TK/RA bermutu yang hendak dirumuskan berdasarkan skala keinginan,

- 6) Kepala PAUD menyajikan berbagai rumusan KB, TK/RA yang diajukan oleh pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD,
- 7) Kepala PAUD berdiskusi dengan pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD untuk memilih ataupun memadukan berbagai rumusan visi yang diajukan ke dalam sebuah visi yang dapat mempresentasikan keinginan mereka,
- 8) Kepala PAUD menetapkan visi KB, TK/RA yang telah dirumuskan secara bersama-sama, dan
- 9) Kepala PAUD meminta kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD untuk menandatangani berita acara perumusan dan penetapan KB, TK/RA bermutu.⁴⁷

Dengan demikian, Visi KB, TK/RA bermutu yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD harus mampu menghasilkan perubahan terhadap layanan PAUD yang diselenggarakan di KB, TK/RA tersebut.

b. Misi KB, TK/RA Bermutu

Visi dan misi merupakan sepasang kata yang tidak terpisahkan, dimana ada visi pasti diikuti misi. Misi ada, karena memang ada visi. Edward Sallis mengungkapkan bahwa misi sangat terkait dengan visi karena misi dapat memperjelas dan membedakan visi suatu lembaga dengan lembaga yang lainnya. Selain itu, menurutnya karena misi pada dasarnya merupakan gambaran dari langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga untuk mencapai visi.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa misi adalah serangkaian langkah-langkah operasional yang disusun dan ditetapkan oleh lembaga untuk mencapai visinya. Sedangkan misi KB, TK/RA bermutu adalah serangkaian langkah-langkah operasional yang disusun dan ditetapkan oleh seluruh stakeholders PAUD untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu yang telah ditetapkan sesuai dengan keinginannya.

⁴⁷ Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu: Kosnep dan Praktik MMT Di KB, TK/RA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015. Cet ke-1. hal 181-184

Misi KB, TK/RA bermutu harus disusun dan ditetapkan oleh *stakeholders* PAUD seperti kepala PAUD, pendidik PAUD, staf PAUD, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD dengan memegang dan mengaplikasikan prinsip-prinsip berikut, diantaranya yakni:

- 1) Misi harus mudah diingat
- 2) Misi harus mudah dikomunikasikan
- 3) Misi harus bersifat operasional dan jelas
- 4) Misi harus menggambarkan komitmen terhadap peningkatan mutu layanan PAUD
- 5) Misi harus fokus pada pelanggan
- 6) Misi harus fleksibel
- 7) Misi harus berupa pernyataan yang mencerminkan upaya untuk mencapai tujuan jangka panjang KB, TK/RA yang tercermin dalam visi KB, TK/RA bermutu.

Prosedur yang dapat ditempuh oleh kepala PAUD dalam menyusun dan menetapkan misi KB, TK/RA bermutu⁴⁸ adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala PAUD menyelenggarakan rapat musyawarah penyusunan misi KB, TK/RA bermutu dengan mengundang semua pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD
- 2) Kepala PAUD menyampaikan kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD bahwa misi yang hendak disusun merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu yang telah ditetapkan
- 3) Kepala PAUD memberikan lembar inventarisir tindakan *stakeholders* PAUD untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu
- 4) Kepala PAUD mengelompokkan berbagai tindakan yang telah ditentukan dari *stakeholders* PAUD untuk mencapai visi KB. TK/RA bermutu kemudian menyajikannya pada skala tindakan
- 5) Kepala PAUD menyajikan skala tindakan kepada pendidik PAUD. Staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD
- 6) Kepala PAUD berdiskusi dengan pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD untuk menyusun berbagai tindakan yang diajukan

⁴⁸ Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu.....* Cet ke-1. hal 189-192

sebagai langkah-langkah untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu menjadi misi KB, TK/RA bermutu

- 7) Kepala PAUD menetapkan tindakan-tindakan yang telah disusun sebagai langkah-langkah untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu menjadi misi KB, TK/RA bermutu, dan
- 8) Kepala PAUD meminta kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD untuk menandatangani berita acara penyusunan dan penetapan KB, TK/RA bermutu.

Kepala PAUD dapat menyelenggarakan rapat penyusunan dan penetapan misi KB, TK/RA bermutu bersamaan dengan rapat perumusan dan penetapan visi KB, TK/RA bermutu dengan pertimbangan efisiensi waktu. Namun, jika mempertimbangkan aspek efektivitas, sebaiknya rapat penyusunan dan penetapan KB, TK/RA dilakukan di waktu yang lain. Tetapi sebelumnya pada rapat perumusan dan penetapan visi KB, TK/RA, kepala PAUD harus mensosialisasikan bahwa akan diselenggarakan rapat penyusunan dan penetapan misi KB, TK/RA dan menyampaikan pula kapan waktunya serta menugaskan kepada *stakeholders* PAUD untuk mengisi lembar inventarisir tindakan untuk mencapai visi KB, K/RA bermutu.

Hal demikian dilakukan, sudah barang tentu mereka memerlukan waktu khusus untuk memikirkan tindakan tersebut. Jadi, harapannya berbagai tindakan yang disampaikan oleh mereka nantinya akan menjadi lebih optimal lagi wujudnya. Dan satu hal lagi yang harus dicatat oleh *stakeholders*, bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai visi KB, TK/RA bermutu harus jelas dan bersifat operasional.

c. Tujuan KB, TK/RA Bermutu

Setiap organisasi atau lembaga sudah tentu memiliki tujuan. Tujuan digadang-gadang oleh para praktisi manajemen sebagai salah satu unsur organisasi atau lembaga. Hal itu dikarenakan, suatu organisasi atau lembaga ada karena adanya sekelompok manusia yang berkumpul dan saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pencapaian tujuan bersama tersebut akan berimplikasi pada kesejahteraan mereka. Hal itu juga berlaku pada KB, TK/RA sebagai suatu lembaga PAUD.

Pada konteks manajemen PAUD bermutu, setelah visi dan misi KB, TK/RA bermutu ditetapkan, keduanya harus diterjemahkan ke dalam tujuan KB, TK/RA bermutu. Tujuan KB, TK/RA bermutu tersebut merupakan sasaran dan cita-cita

yang harus dicapai oleh *stakeholders* PAUD. Itulah sebabnya, tujuan KB, TK/RA haruslah dieksresikan dalam sekumpulan pernyataan yang realistis dan terukur sehingga hasilnya dapat dievaluasi. Prosedur dalam menentukan dan menetapkan tujuan KB, TK/RA bermutu⁴⁹ adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala PAUD menyelenggarakan rapat musyawarah penyusunan tujuan KB, TK/RA bermutu dengan mengundang semua pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan pengawas PAUD,
- 2) Kepala PAUD menyampaikan kepada pendidik PAUD, staf PAUD, wali peserta didik, tokoh masyarakat, an pengawas PAUD bahwa tujuan yang hendak dicapai oleh *stakeholders* PAUD sesuai dengan keinginan mereka. Tujuan tersebut harus dirumuskan dengan sekumpulan pernyataan yang realistis dan terukur agar dapat dievaluasi, dan
- 3) Kepala PAUD memberikan lembar inventarisir tujuan KB, TK/RA bermutu berdasarkan visi dan misi KB, TK/RA bermutu yang telah ditentukan.

⁴⁹ Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu.....* Cet ke-1. Hal 194-195

BAB III

KEPALA PAUD PROFESIONAL

A. Pengertian Kepemimpinan Kepala PAUD

Kepemimpinan berasal dari pemimpin. Kata pemimpin selalu dikaitkan dengan kata organisasi. Hal ini wajar karena dalam sebuah organisasi, keberadaan seorang pemimpin sangat penting, menjadi roda kemudi organisasi, memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai orang yang duduk di kursi pengemudi, dia adalah direktur dan pengatur kecepatan organisasi. Kecepatan suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai upaya yang dilakukan untuk membawa seseorang atau sekelompok orang kepada suatu tujuan dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia bagi mereka berdasarkan peraturan yang berlaku¹.

Berikut beberapa ahli yang menjelaskan bagaimana memahami kepemimpinan secara umum dan khususnya, antara lain:

1. Pengertian kepemimpinan secara umum

Menurut John D. Pfiffner dan Robbert Presthus, kepemimpinan adalah seni mengoordinasikan dan memotivasi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (*leadership is the art of coordinating and motivating individuals and groups to achieve desired ends*).

¹ Ahmad Zain Sarnoto and Hidayatullah, "Karakter Kepemimpinan Nabi Musa As Dalam Al- Qur ' An," *Alim / Journal of Islamic Educatioan* I, no. 2 (2019): 295–314., hal. 296

Menurut J. Gannon, kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahan dan menjadi salah satu perilaku organisasi (*leadership is the ability of a superior to influence the behavior of subordinates; one of the behavioral in organization*).

Kepemimpinan menurut Hefniy Rozak adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan seluruh komponen organisasi sebagai bagian dari upaya efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.²

Kepemimpinan menurut Drath W. H dan Paulus C. J, adalah proses memahami apa yang perlu dilakukan orang bersama-sama sehingga setiap orang dapat memahami dan melakukannya (*leader is a process of making sense of what people are doing together so that people will understand and committed*).

Menurut Rauch C.F dan Behling O, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok organisasi untuk mencapai tujuan (*leadership is the process of influencing arhe activities of an organized group toward goal achievment*).

Sedangkan menurut Reuters, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk atau memimpin orang lain tanpa menggunakan otoritas atau kekuasaan formal atau keadaan eksternal (*leadership is an ability to persuade or direct men without use of the prestige or power of formal affice or external cirsumstance*).³

Ralph M. Stogdill secara rinci memaparkan arti kepemimpinan yang dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda, diantaranya yakni:

- a. Kepemimpinan sebagai titik pusat suatu kelompok
- b. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh
- c. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham atau kesepakatan
- d. Kepemimpinan adalah pelaksanaan pengaruh
- e. Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku
- f. Kepemimpinan adalah bentuk persuasi
- g. Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan atau kekuasaan
- h. Kepemimpinan adalah sarana untuk mencapai tujuan
- i. Kepemimpinan adalah sebuah interaksi

² Hefniy Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Teras, 2014. hal. 8.

³ Agus Wibowo, *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014, hal. 61.

- j. Kepemimpinan sebagai inisiasi (permulaan) dari struktur.
Sedangkan kepemimpinan menurut Prasojodan dan Sudiyono memiliki enam teori, yakni sebagai berikut:
- a. *Teori kelebihan*, membangun asumsi dasarnya bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki kelebihan-kelebihan dibanding dengan yang lain para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup minimal tiga kelebihan, yakni: kelebihan ratio, kelebihan rohaniah dan kelebihan badaniyah
 - b. *Teori sifat*, pada dasarnya seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang positif pula serta dapat memberikan dukungan kepada pemimpinnya. Sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yakni: sikap melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, memiliki daya tarik, energik, komunikatif dan kreatif.
 - c. *Teori keturunan atau bawaan sejak lahir*, menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan.
 - d. *Teori kharismatik*, dimana bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Biasanya seorang pemimpin kharismatik sering dianggap memiliki kekuatan ghaib.
 - e. *Teori bakat*, menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ada bakat didalamnya. Bakat kepemimpinan seterusnya kemudian dikembangkan sehingga mampu berkembang.
 - f. *Teori sosial*, beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin asalkan seseorang itu diberi kesempatan memimpin. Asumsi dari teori ini bahwa setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin, karena pada dasarnya kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun praktik.
- Dari berbagai paparan pakar, menurut peneliti, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah upaya seseorang untuk membuat seluruh anggota organisasinya melakukan berbagai kegiatan secara efektif dan efektif selaras dengan nilai-nilai organisasi untuk mencapai organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka terdapat lima unsur yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam kepemimpinannya, diantaranya yakni:
- a. Kemampuan dalam menggerakkan anggota organisasi
Berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya, yakni:

- 1) Menyosialisasikan tujuan organisasi kepada anggota organisasinya
 - 2) Memberikan pemahaman mengenai urgensi pencapaian tujuan organisasi bagi kesejahteraan anggota organisasi
 - 3) Memfasilitasi ataupun memberikan pelayanan kepada anggota organisasinya dalam bekerja
 - 4) Memotivasi anggota organisasinya dalam bekerja melalui pemberian kompensasi dan *reward* baik materi maupun nonmateri
 - 5) Memberikan instruksi kepada anggota organisasinya untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
 - 6) Memberikan bimbingan dan penilaian terhadap kinerja anggota organisasinya.
- b. Bekerja secara tim
- Dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hematnya, hal ini bisa disebut kerja tim. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan kemampuan untuk membangkitkan kerjasama tim dalam praktik kepemimpinannya.
- c. Aktivitas kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien
- Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dilakukan dengan menggerakkan anggota organisasinya agar siap dan mampu melakukan aktivitas di tempat kerja. Kegiatan kerja tersebut harus dilaksanakan secara efisien dan efektif.
- d. Aturan yang harus dipatuhi
- Seorang pemimpin memimpin dengan otoritas. Namun, ia tidak bisa memerintah dengan seenaknya karena kewenangannya harus berdasarkan aturan organisasi. Begitu pula dengan anggota organisasi. Adanya aturan dalam organisasi menjadi norma yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, termasuk pimpinan organisasi yang bergerak.
- e. Tujuan yang hendak atau akan dicapai
- Sebuah organisasi harus memiliki tujuan organisasi. Pada dasarnya tujuan organisasi adalah tujuan bersama. Tujuan bersama ini merupakan inti dari tujuan setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi juga merupakan pencapaian tujuan individu. Dan seorang pemimpin untuk menjadi suatu pihak harus mampu menggerakkan seluruh anggota organisasi agar tujuan tersebut dapat tercapai melalui praktik kepemimpinannya.

2. Pengertian kepemimpinan secara khusus

Konsep kepemimpinan mengacu secara khusus pada suatu bidang, seperti dalam bisnis, perbankan, pendidikan, dll. Oleh karena itu, ketika dihadapkan pada bidang-bidang ini, istilah-istilah seperti: *kepemimpinan bisnis, kepemimpinan perbankan, dan kepemimpinan pendidikan* akan muncul. Kepemimpinan kepala PAUD yang kita pelajari terkait dengan kepemimpinan pedagogis (pendidikan).

Menurut Hefniy Rozak, kepemimpinan pendidikan adalah kapasitas dan proses mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan orang-orang yang berkaitan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan dan pendidikan. Sehingga berbagai kegiatan yang dilakukan dapat berlangsung secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan dan pedagogik (pengajaran).⁴

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memperoleh kekuatan jiwa keagamaan, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Secara lebih sederhana, pendidikan dapat dipahami sebagai upaya mentransformasikan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai peserta didik sehingga menjadi individu yang cerdas, dengan kecakapan hidup dan kepribadian yang luhur.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, menurut peneliti, kepemimpinan pendidikan dapat dipahami sebagai upaya pemimpin pendidikan untuk mengajak pendidik dan tenaga kependidikan bekerja sama menyelenggarakan proses pendidikan, pembelajaran bagi peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif atas dasar aturan yang berlaku telah ditetapkan.

Dari berbagai pengertian di atas, beberapa fungsi dari pemimpin pendidikan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan dan bertanggung jawab pula terhadap eksistensi lembaga pendidikan tersebut
- b. Menjembatani kerja sama antara pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan

⁴ Hefniy Rozak, *Kepemimpinan...*, hal. 11

- c. Menjadi pihak yang berwenang mengambil keputusan mengenai tingkat keberhasilan kegiatan belajar peserta didik
- d. Memfasilitasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan
- e. Menjadi pengelola atau manajer lembaga pendidikan.

Pendidik pada suatu lembaga pendidikan dapat diangkat menjadi pemimpin pendidikan. Pekerjaan menjadi seorang pemimpin pendidikan pun merupakan pekerjaan tambahan bagi seorang pendidik. Jadi, meskipun seorang pendidik telah menjadi seorang pemimpin pendidikan di sebuah lembaga pendidikan, ia tetap memiliki kewajiban sebagai seorang pendidik. Tanggung jawab utama seorang pendidik meliputi mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi siswa selama proses pendidikan.

Pemimpin pendidikan di setiap tingkatan kelas memiliki nama yang berbeda-beda tergantung pada jenis satuan pengajaran dan institusi yang mengikutsertakannya. Di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan misalnya, yang menjadi pemimpin pendidikan di SD, SMP, dan SMA/K disebut kepala sekolah (Kepsek). Sedangkan di Kementerian Agama, yang menjadi pimpinan pendidikan di MI, MTS dan MA disebut sebagai kepala madrasah (Kamad). Tentu saja, mengangkat pemimpin pendidikan di tingkat PAUD berbeda dengan mengangkat pemimpin di tingkat sekolah dasar dan menengah.

Dalam Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, pemimpin pada lembaga PAUD jalur formal ditunjuk sebagai kepala TK/RA/BA. Sedangkan pimpinan PAUD mengikuti jalur informal yang dikenal sebagai Kepala KB/TPA/SPS.⁵ Namun secara keseluruhan, dalam Permendikbud Lampiran III Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, mereka orang yang menjadi kepala TK/RA/BA dan kepala KB/TPA/SPS disebut sebagai kepala PAUD.

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa kepala PAUD adalah pendidik PAUD yang diberi tugas tambahan untuk menjalankan organisasi PAUD baik melalui jalur formal maupun informal dalam memberikan pelayanan PAUD bagi anak usia prasekolah untuk tumbuh kembang yang optimal. Sedangkan kepemimpinan pimpinan PAUD merupakan upaya pimpinan PAUD untuk menggerakkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan

⁵ Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini pada Pasal 29

PAUD untuk bekerja sama dalam menyelenggarakan pelayanan PAUD secara efektif dan efektif bagi anak sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal berdasarkan peraturan yang berlaku.

B. Peran dan Fungsi Kepala PAUD

Peran dan fungsi pengurus PAUD merupakan tugas dan tanggung jawab pengurus PAUD dalam mengelola pendidikan di dunia sekolah. Kepala PAUD mempunyai tugas pokok untuk mengelola pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara operasional, tugas pokok kepala PAUD meliputi kegiatan yang dapat menggali dan memanfaatkan sumber daya sekolah secara terpadu dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Penyelarasan fungsi dan peran kepala PAUD didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan akademik adalah pencapaian kepala sekolah PAUD. Oleh karena itu, kepala PAUD harus memiliki kompetensi profesional dalam menjalankan fungsinya.

Beberapa fungsi-fungsi dari kepemimpinan Kepala PAUD⁶ adalah sebagai berikut:

1. Menjamin eksistensi suatu lembaga PAUD
2. Menjadi pengelola atau manajer penyelenggara layanan PAUD pada suatu lembaga PAUD
3. Memfasilitasi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD bagi anak usia dini
4. Menjamin terlaksananya layanan PAUD bagi anak usia dini yang diselenggarakan secara efektif dan efisien
5. Memastikan terselenggaranya layanan PAUD yang dapat menjadikan tumbuh kembang anak usia dini berlangsung optimal
6. Menjembatani pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk saling bekerja sama dalam menyelenggarakan layanan PAUD bagi anak usia dini
7. Menjadi pihak yang berwenang mengambil keputusan mengenai keberhasilan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD
8. Menjadi pihak yang berwenang mengambil keputusan mengenai keberhasilan anak usia dini dalam mencapai Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini (STPPA)
9. Menjadi pengendali konflik internal pada lembaga PAUD yang dipimpinnya.

⁶ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi Kepala PAUD: Strategi Menjadi Kepala PAUD yang Berstandar dan Berkualitas*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017. hal. 28.

C. Konsep Dasar Profesionalisme Kepala PAUD

Konsep kepemimpinan dalam pendidikan tidak bisa dilepaskan dari konsep kepemimpinan secara umum. Kepemimpinan pada dasarnya ialah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.⁷ Kepemimpinan dalam pendidikan tidak jauh dari adanya peran kepala sekolah. Di dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya sekolah, membutuhkan peran seorang kepala sekolah untuk menggerakkan semua komponen yang ada di sekolah untuk bersama-sama mencapai tujuan pendidikan.

Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Wahyu Sumidjo dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah menyatakan bahwa “Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.”⁸

Dengan demikian kepala sekolah merupakan puncak kepemimpinan yang secara umum mempunyai tugas memimpin sebuah lembaga pendidikan khususnya sekolah dan mengelola secara keseluruhan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolah baik itu tugas sebagai administrator, sebagai supervisor, dan bidang-bidang lainnya.

D. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Kepala PAUD

Agar kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, kepala sekolah harus memiliki prinsip-prinsip yang dapat dilakukan yaitu:

1. Prinsip pelayanan, bahwa kepemimpinan sekolah harus menerapkan unsur-unsur pelayanan dalam kegiatan operasional sekolahnya.

⁷ Nursam, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2020, hal. 28.

⁸ Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 83.

2. Prinsip persuasi pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan situasi dan kondisi setempat demi keberhasilan kepemimpinannya yang sedang dan yang akan dilaksanakan.
3. Prinsip bimbingan, pemimpin pendidikan hendaknya membimbing peserta didik ke arah tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perkembangan peserta didik yang ada di lembaganya.
4. Prinsip efisiensi, mengarah pada cara hidup yang ekonomis dengan pengeluaran sedikit untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.
5. Prinsip berkesinambungan, agar pemimpin pendidikan ini diterapkan tidak hanya pada satu waktu saja, tetapi perlu secara terus menerus.⁹

E. Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD

Setiap pengelola PAUD memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda di setiap instansi. Perbedaan gaya kepemimpinan tersebut berasal dari kenyataan bahwa setiap pengelola PAUD memiliki pengalaman yang berbeda-beda, baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, pengalaman sosial maupun pengalaman yang beragam. Hal inilah yang menyebabkan seorang pengelola PAUD berakhir dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan kepala PAUD dapat dipahami sebagai gaya kepemimpinan khas yang dimiliki oleh kepala PAUD. Berikut ini ada tiga model gaya kepemimpinan pemimpin PAUD, diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transaksional kepala PAUD

Gaya kepemimpinan transaksional pengelola PAUD adalah gaya kepemimpinan pengelola PAUD berdasarkan konsep pertukaran antara dirinya dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Dalam hal ini yang dipertukarkan adalah kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dengan fasilitas dan remunerasi yang berbeda yang diberikan oleh pengelola PAUD setelah menjabat.

Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pengelola PAUD memobilisasi atau menggerakkan pendidik PAUD dan pendidik PAUD untuk bekerja dengan memberikan berbagai fasilitas, kompensasi, penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif dan efisien. Sederhananya, dalam gaya kepemimpinan transaksional ini, seorang pemimpin PAUD memimpin dengan menukar jasa yang diberikan

⁹ Yatik, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan", dalam <http://yatik-kepemimpinandalampendidikan.blogspot-.com.id/> diakses pada 20 Maret 2022 pukul 20:30 WIB.

oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dengan berbagai bentuk honorarium dari pimpinan PAUD.

Hematnya dalam pandangan peneliti, bahwa kepemimpinan transaksional pengelola PAUD dapat dipahami sebagai upaya mengerahkan tenaga pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk mencapai tujuan PAUD, menyelenggarakan PAUD dengan memberinya berbagai misi, fasilitas dan penghargaan sesuai dengan kapasitas dan hasil kerja. Adapun beberapa unsur-unsur dalam kepemimpinan transaksional kepala PAUD, diantaranya yakni:

- a. Adanya tujuan lembaga PAUD yang telah ditetapkan oleh kepala PAUD

Dalam kepemimpinan transaksional, kepala PAUD bertindak pula sebagai manajer PAUD. Dan ia terlibat sepenuhnya dalam kegoatan manajerial di lembaga PAUD. Tujuan lembaga PAUD juga ditetapkan oleh dirinya sendiri. Bukan hanya itu, berbagai prosedur kerja juga ditetapkan olehnya.

- b. Adanya pemberian tugas yang ditentukan oleh kepala PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD

Pada kepemimpinan transaksional, kepala PAUD tidak memberikan kesempatan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk menentukan sendiri tugasnya. Hal itu disebabkan kepala PAUD berposisi sebagai atasan dan menjadi penentu apa yang dilakukan oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai bawahannya.

- c. Adanya pengawasan terhadap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD oleh kepala PAUD ketika mereka menyelesaikan tugasnya

Pada kepemimpinan transaksional, kepala PAUD tidak percaya sepenuhnya terhadap kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sehingga kinerja mereka perlu diawasi. Mereka pun akan bekerja dengan produktif manakala sedang berada dalam pengawasan kepala PAUD. Sebaliknya, mereka akan mengabaikan pekerjaannya manakala kepala PAUD tidak sedang mengawasinya.

- d. Adanya fasilitas dan imbalan yang diberikan oleh kepala PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada kepemimpinan transaksional, transaksi atau pertukaran dijadikan sebagai dasar. Itulah sebab kepala PAUD dengan gaya kepemimpinan transaksional percaya bahwa ketika ia

memberikan iming-iming fasilitas dan imbalan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, mereka akan bekerja menyelesaikan tugasnya dengan fasilitas tersebut untuk mendapatkan imbalan.

Kepemimpinan transaksional pengelola PAUD juga dapat digambarkan sebagai kepemimpinan tradisional. Hal ini disebabkan dasar untuk menjalankan kepemimpinan transaksional tidak lain adalah sebagai imbalan atau hadiah. Dasar pemikiran ini membuat seorang kepala PAUD dengan gaya kepemimpinan transaksional percaya bahwa pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dapat dimobilisasi ketika ada penghargaan dalam pekerjaan.

Sebagai pihak yang mencari penghargaan, pengelola PAUD berwenang menetapkan tujuan didirikannya PAUD, menetapkan sepenuhnya tugas pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, serta menetapkan besaran santunan yang sesuai dengan tugasnya. Pendidik PAUD dan Tenaga Kependidikan PAUD, bahkan untuk menentukan hukuman atau sanksi yang akan diterapkan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk memantau kinerjanya. Pengelola PAUD diposisikan sebagai atasan, dan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD diposisikan sebagai bawahan. Seorang pemimpin PAUD dengan gaya kepemimpinan transaksional akan menjadi pemimpin yang cenderung otoriter.

Berdasarkan deskripsi di atas, ciri-ciri kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut:

- a. Cenderung otoriter
- b. Memosisikan pendidikan PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai bawahannya, bukan sebagai mitra kerjanya
- c. Memobilisasi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk menyelenggarakan layanan PAUD dengan pemberian materi
- d. Program layanan PAUD ditentukan sepenuhnya oleh kepala PAUD
- e. Kurang mampu menghargai kreativitas pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD
- f. Komunikasi antara kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD berlangsung dari atas ke bawah (*top down*).

2. Gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD

Kepemimpinan transformasional sering kali berhadapan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan kedua gaya kepemimpinan tersebut saling bertentangan. Para ahli memaparkan

beberapa definisi kepemimpinan transformasional, diantaranya sebagai berikut ini:

- a. Burn mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, mendorong semua unsur yang ada di dalam suatu lembaga pendidikan untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur. Hal itu menjadikan seluruh sumber daya yang ada di lembaga pendidikan tersebut bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan lembaga tanpa adanya paksaan,
- b. Tracey dan Hinkin menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses ke arah upaya peningkatan diri baik pada pemimpin maupun anggotanya ke tingkat moralitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi untuk membuat perubahan secara terus menerus agar tujuan lembaga dapat tercapai,
- c. Robbin dan Judge mengartikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya memimpin dengan cara memberikan inspirasi kepada para anggota suatu lembaga untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi organisasi serta menginspirasi para anggota suatu lembaga untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.¹⁰

Pada dasarnya, kata kunci utama dalam kepemimpinan transformasional adalah kata transformasi. Transformasi dapat didefinisikan sebagai proses perpindahan sesuatu dari satu personal ke personal lain, seperti ide, motivasi, keterampilan, dan nilai. Jika dalam kepemimpinan transaksional dilakukan pertukaran antara pelayanan dengan imbalan untuk menggerakkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja, maka dalam kepemimpinan transformasional dilakukan perpindahan antar ide, keterampilan, dan nilai untuk menggerakkannya.

Dalam kepemimpinan transformasional ini, kepemimpinan kepala PAUD menjadi fasilitator transfer ide, keterampilan, dan nilai-nilai tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional pengelola PAUD merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi PAUD dengan memunculkan dan memutakhirkan berbagai ide dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja yang selaras dengan nilai-nilai yang diyakininya.

Oleh karena itu dalam kepemimpinan transformasional, kepemimpinan PAUD berperan sebagai pihak yang menginspirasi

¹⁰ Agus Wibowo, *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan: Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014, hal.64

para pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dengan memberikan pelayanan PAUD. Oleh karena itu, pengelola PAUD dapat menjadi sumber inspirasi yang baik karena dapat menjadi panutan bagi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja.

Menurut Tony Bush dan Marianne Coleman, kepala PAUD dapat mempraktikkan kepemimpinan transformasional manakala memiliki kharisma personal.¹¹ Wahjosumidjo menyebut istilah *kharisma personal* sebagai otoritas atau kewibawaan pribadi/individu, kewibawaan pribadi dapat menjadi kekuatan yang digunakan oleh pimpinan PAUD untuk memobilisasi tenaga pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Kewibawaan pribadi dapat dimiliki oleh seorang pengelola PAUD, yang memiliki kepribadian dan berbagai keterampilan, keahlian, dan keahlian sebagai pendidik PAUD dan pemimpin PAUD.¹²

Seorang kepala PAUD akan tampak menjalankan gaya kepemimpinan transformasional jika melakukan hal-hal berikut:

- a. Menghargai ide-ide pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD terkait dengan bagaimana cara yang efektif dan efisien yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD,
- b. Menstimulasi semangat kerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa sudut pandang,
- c. Menurunkan visi dan misi lembaga PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai tim kerjanya
- d. Mengembangkan pola kerja berbasis kemitraan dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD
- e. Memperlakukan semua pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD serta termasuk dirinya sebagai tim kerja (*team work*),
- f. Mengembangkan pola komunikasi dengan pendidika PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dari bawah ke atas (*bottom up*),
- g. Memotivasi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk *meng-up grade* berbagai kompetensi maupun keterampilannya,
- h. Membantu pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam memecahkan permasalahan secara personal,

¹¹ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2010, hal. 73

¹² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Press, 2011, hal 35

- i. Membuat program kegiatan PAUD bersama dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, dan
- j. Memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD.

Sepuluh hal di atas menjadi sepuluh ciri gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD. Kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional akan menjadi pemimpin yang bersikap demokratis.

3. Gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD

Gaya kepemimpinan visioner merupakan pengembangan dari gaya kepemimpinan transformasional. Jika kata kunci pada kepemimpinan transformasional adalah transformasi, kata kunci pada kepemimpinan visioner adalah visi.

Aan Komariah dan Cipi Triatna mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang memiliki visi, yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan. Aan Komariah dan Cipi Triatna menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan memimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan/mensosialisasikan/mentransformasikan serta menerapkan berbagai pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen secara personal.¹³ Sementara itu, Jamal Ma'mur Asmani mengartikan kepemimpinan visioner sebagai praktik memimpin oleh seorang pimpinan yang mempunyai jangkauan masa depan yang jauh, penuh ide, gagasan, dan pemikiran besar untuk mengembangkan kualitas organisasi.¹⁴

Untuk mendapatkan pengertian tentang kepemimpinan visioner, maka terlebih dahulu kita harus mengartikan visi. Secara sederhana visi dapat diartikan dengan tujuan ideal atau tujuan puncak yang hendak dicapai oleh suatu lembaga. Tujuan puncak tersebut mendeskripsikan bagaimana keadaan lembaga di masa depan. Itulah sebab, visi harus futuristik dan setiap orang yang bekerja untuk

¹³ Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 82.

¹⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press, 2012, hal. 57.

meraih visi tersebut juga harus futuristik. Sikap orang futuristik ditunjukkan oleh tiga hal berikut:

- a. Mampu menanggapi berbagai hal atau peristiwa yang terjadi di masa lalu secara positif,
- b. Mampu menanggapi berbagai hal atau peristiwa yang terjadi di masa sekarang secara positif, dan
- c. Mampu menanggapi berbagai hal yang mungkin terjadi di masa yang akan datang secara positif.

Sikap orang yang futuristik dapat diibaratkan seperti orang yang sedang berkendara. Ia akan lebih banyak melihat ke depan dibandingkan dengan melihat ke belakang melalui kaca spionnya. Sesekali ia melihat ke belakang hanya untukantisipasi ke depan apa yang harus dilakukannya.

Berdasarkan deskripsi di atas, menurut peneliti kepemimpinan visioner kepala PAUD untuk mencapai tujuan lembaga PAUD dengan cara bersikap futuristik, yaitu dengan melakukan antisipasi terhadap berbagai hal atau peristiwa yang terjadi di masa lalu, sedang terjadi di masa sekarang, dan akan terjadi masa mendatang. Dari antisipasi itulah muncul ide-ide segar, gagasan-gagasan baru, serta berbagai kreasi dan inovasi terkait dengan penyelenggaraan layanan PAUD.

Antisipasi tersebut dapat dilakukan oleh kepala PAUD jika ia memiliki kemampuan-kemampuan berikut:

- a. Mampu melakukan kegiatan Analisis Lingkungan Internal (ALI) untuk mendapatkan data tentang berbagai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki lembaga PAUD-nya,
- b. Mampu melakukan kegiatan Analisis Lingkungan Eksternal (ALE) untuk mendapatkan data mengenai berbagai peluang dan tantangan yang dimiliki dan dihadapi oleh lembaga PAUD-nya,
- c. Mampu menyusun program kegiatan PAUD berdasarkan hasil ALI dan ALE,
- d. Mampu menetapkan strategi dan prosedur pelaksanaan berbagai program kegiatan PAUD berdasarkan hasil ALI dan ALE,
- e. Mampu membuat berbagai strategi alternatif dalam pelaksanaan berbagai program kegiatan PAUD,
- f. Mampu mendeskripsikan dengan jelas dan logis tentang kondisi lembaga PAUD-nya ke depan setelah melaksanakan berbagai program kegiatan PAUD berdasarkan ALI dan ALE,
- g. Mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan wali murid,
- h. Mampu menjadi *problem solver* pada lembaga PAUD-nya,

- i. Mampu mengarahkan kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD pada visi lembaga PAUD-nya, dan
- j. Mampu memprediksi apa yang diinginkan oleh masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan PAUD di masa yang akan datang.

Kesepuluh kemampuan di atas menjadi ciri yang ada pada diri kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan visioner. Kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan visioner akan menjadi pribadi yang futuristik, demokratis, serta memimpin lembaga PAUD-nya dengan sikap yang optimis. Optimisme tersebut ditunjukkan dengan sikapnya yang selalu belajar dan mendorong pendidik PAUD serta tenaga kependidikan PAUD untuk selalu belajar pula. Kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD pun menjadi warga pembelajar yang akan belajar berbagai hal agar bisa melakukanantisipasi terhadap berbagai hal yang terjadi, sedang terjadi, dan akan terjadi pada lembaga PAUD-nya.

F. Level Kepemimpinan Kepala PAUD

Berdasarkan deskripsi mengenai tiga gaya kepemimpinan di atas, dapatlah disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala PAUD ditujukan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD. Tingkat ketercapaian tujuan lembaga PAUD mencerminkan tingkat keberhasilan kepemimpinan kepala PAUD. Tingkat keberhasilan kepala PAUD sangat dipengaruhi pula oleh sejauh mana level kepemimpinannya. Dalam hal ini, ada lima level kepemimpinan kepala PAUD diantaranya yakni:

1. Level pertama, *posisi*. Pada level ini pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD karena posisinya di dalam lembaga PAUD. Pada level ini, yang dilakukan kepala PAUD adalah sebagai berikut:
 - a. Mempelajari dan memahami tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) dengan baik,
 - b. Mempelajari dan memahami sejarah lembaga PAUD yang dipimpinnnya saat ini,
 - c. Berusaha menjalin hubungan baik dengan para pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD,
 - d. Melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala PAUD dengan konsisten dan seksama,
 - e. Bekerja dengan lebih dari apa yang diharapkan,
 - f. Berusaha menciptakan ide-ide yang kreatif dalam rangka menciptakan perubahan pada lembaga PAUD-nya ke arah yang lebih baik.

2. Level kedua, *hubungan dengan orang lain*. Pada level ini, pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD menghormati kepala PAUD bukan karena posisi. Kepala PAUD pada level ini tidak mengenal istirahat dalam menjalankan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal inilah yang menjadikannya dicintai oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Pada level ini, yang dilakukan oleh kepala PAUD antara lain sebagai berikut:
 - a. Memelihara rasa dicintai dari para pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD,
 - b. Membentuk pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD yang senantiasa bekerja sama dengannya agar kepemimpinannya semakin sukses,
 - c. Memberikan perhatian terhadap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD di lembaga PAUD-nya,
 - d. Menanamkan rasa cinta kepada pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan anak didiknya,
 - e. Menerapkan prinsip *win-win solution* atau saling menguntungkan, baik itu menguntungkan bagi dirinya pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, maupun anak didiknya,
 - f. Menjalin kerjasama dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan masyarakat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dan
 - g. Berusaha berlaku bijaksana terhadap pihak-pihak yang sulit diajak bekerja sama dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
3. Level ketiga, *produk atau hasil*. Pada level ini, pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD menghormati kepala PAUD sebagai pemimpin atas apa yang sudah dilakukannya terhadap lembaga PAUD. Keberhasilan penyelenggaraan layanan PAUD dapat dirasakan oleh seluruh pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan masyarakat. Segala permasalahan dapat diatasi dalam waktu singkat dan dengan solusi yang tepat. Pada level ini, kepala PAUD melakukan hal-hal berikut:
 - a. Berinisiatif dan berusaha bertanggung jawab atas kemajuan lembaga PAUD,
 - b. Menciptakan berbagai gagasan demi kemajuan lembaga PAUD yang dipimpinnya,
 - c. Menciptakan energi kerja sebagai bagian integral dari berbagai gagasan yang dapat memajukan lembaga PAUD,
 - d. Meningkatkan akuntabilitas dari hasil kerja yang dimulai dari dirinya sendiri,
 - e. Mengetahui dan melakukan sesuatu yang akan memberikan nilai tambah yang tinggi bagi lembaga PAUD,

- f. Mengomunikasikan visi dan misi lembaga PAUD serta berbagai strategi program kegiatan PAUD,
 - g. Menjadi agen perubahan bagi lembaga PAUD-nya, dan
 - h. Berani membuat keputusan sulit yang akan mengantarkan lembaga PAUD-nya menjadi lembaga PAUD yang berdaya saing.
4. Level keempat, *peningkatan kesejahteraan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD*. Pada level ini, pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD mengikuti atau menaati kepala PAUD karena apa yang telah diperbuat terhadap mereka. Pada level ini terjadi perkembangan besar pada lembaga PAUD. Komitmen kepala PAUD terhadap lembaga PAUD menjadi penyebab kemajuan yang luar biasa terhadap lembaga PAUD dan pendidik PAUD serta tenaga kependidikan PAUD. Pada level ini, kepala PAUD melakukan upaya-upaya sebagai berikut:
- a. Menyadari akan pentingnya pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai aset lembaga PAUD yang paling berharga,
 - b. Mengemukakan asas prioritas dalam meningkatkan kapasitas pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD,
 - c. Menjadikan dirinya sebagai model dan panutan bagi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD di lembaga PAUD yang dipimpinnya,
 - d. Menularkankan berbagai strategi kepemimpinannya kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD yang dianggap kompeten dan memenuhi syarat sebagai penggantinya,
 - e. Menunjukkan kunci kesuksesannya sebagai seorang pemimpin lembaga PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD,
 - f. Mendukung pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan berkarier.
5. Level kelima, *kehormatan*. Pada level ini, pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD menaati kepala PAUD karena sudah mengetahui siapa sebenarnya sang pemimpin dan prestasinya selama ini. Level ini hanya dimiliki seorang kepala PAUD yang telah berjuang sekian lama bersama-sama dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam mencapai tujuan lembaga PAUD yang dipimpinnya. Pada level ini, yang dilakukan oleh kepala PAUD adalah menjaga dan memelihara sebelum menapaki level selanjutnya. Level kepemimpinan ini antara lain ditunjukkan dengan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD loyal terhadapnya,
- b. Kepala PAUD telah bekerja sekian lama dalam membentuk dan menciptakan pemimpin-pemimpin yang baru,
- c. Kepala PAUD telah menjadi seorang konsultan yang sangat diburu oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD di dalam lembaga PAUD-nya dan juga oleh lembaga PAUD lainnya,
- d. Kepala PAUD akan merasakan kebahagiaan ketika ia bisa menyaksikan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD serta pihak lainnya yang ia bentuk dapat tumbuh berkembang dengan sukses,
- e. Kepala PAUD memiliki keyakinan bahwa kesuksesan terbesar baginya adalah ketika bisa membuat pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan orang-orang di sekitarnya menjadi pribadi yang sukses, dan
- f. Popularitas kepala PAUD melebihi dari popularitas lembaga PAUD-nya, bahkan popularitas lembaga PAUD-nya berasal dari popularitasnya.¹⁵

G. Standarisasi dan Profesionalisasi Kepala PAUD

1. Pengertian Standarisasi Kepala PAUD

Standarisasi berasal dari kata *standar*. Kata standar tersebut berasal dari bidang industri, namun kini di bidang pendidikan pun kata standar mulai intens digunakan. Secara sederhana, kata *standar* dapat diartikan sebagai ukuran. Suatu benda yang berstandar berarti ia memiliki ukuran-ukuran tertentu. Baju misalnya, baju berstandar dan memiliki ukuran-ukuran seperti XS, S, M, L, XL, dan XXL. Ukuran-ukuran tersebut dapat memudahkan seseorang dalam memilih baju yang pas dengan bentuk badan.

Kata *standar* juga dapat diartikan sebagai kriteria. Suatu benda yang berstandar berarti ia memiliki kriteria-kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut terkait dengan kualitas pada benda tersebut. Jadi, suatu benda dikatakan berkualitas jika memenuhi berbagai kriteria yang telah ditentukan. Berbagai kriteria tersebut kemudian menjadi spesifikasi pada suatu benda yang harus dipenuhi oleh si pembuat benda itu.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut di atas, standar dapat diartikan sebagai suatu kriteria yang harus dipenuhi untuk mendapatkan sesuatu yang berkualitas. Sementara itu, kata

¹⁵ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, ...*, hal. 66.

standarisasi dapat diartikan sebagai proses pemenuhan spesifikasi pada suatu benda atau suatu hal.

Kepala PAUD dapat diartikan sebagai seorang pendidik PAUD yang diberi tugas tambahan sebagai pengelola lembaga PAUD pada jalur formal maupun nonformal. Lembaga PAUD pada jalur formal seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), dan Bustanul Athfal (BA). Lembaga PAUD pada jalur nonformal seperti Taman Penitipan Anak (TPA), Kelompok Bermain (KB), PosPAUD, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS). Tidak semua pendidik PAUD dapat diberi tugas tambahan untuk menjadi kepala PAUD. Ini karena ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh pendidik PAUD untuk menjadi kepala PAUD. Seorang pendidik PAUD harus memenuhi berbagai kriteria tersebut agar bisa menjadi kepala PAUD. Mudah-mudahan, ada spesifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik PAUD untuk menjadi kepala PAUD. Dengan pemenuhan spesifikasi itu, ia akan menjadi kepala PAUD yang berkualitas.¹⁶

Berdasarkan deskripsi di atas, maka standar kepala PAUD adalah kriteria-kriteria tertentu yang harus ada pada diri kepala PAUD. Sementara itu, standarisasi kepala PAUD adalah proses pemenuhan spesifikasi kepala PAUD yang dilakukan oleh pendidik PAUD baik sebelum ia diberi tugas tambahan sebagai kepala PAUD maupun setelah ia diberi tugas tambahan sebagai kepala PAUD agar dirinya bisa menjadi kepala PAUD yang berkualitas.

2. Pengertian Profesionalisasi Kepala PAUD

Profesionalisasi berasal dari kata *profesional*. Kata profesional berasal dari kata *profesi*. Tentunya kata *profesi* dan *profesional* sudah sangat familiar bagi kita semua. Kata *profesi* mulai digunakan pada abad pertengahan di wilayah Eropa Barat. Kemunculan serta penggunaannya sejalan dengan munculnya gerakan industrialisasi di Eropa Barat. Pada saat itu, era industri telah melahirkan perkumpulan orang-orang yang memiliki keterampilan khusus, seperti tukang sepatu, pandai besi, dan lain sebagainya.

Pada perkembangannya, keterampilan yang tadinya bersifat umum menjadi keterampilan yang bersifat khusus (spesialis). Spesialisasi tersebut mulai berkembang pesat sejak abad XVII seiring dengan munculnya berbagai pabrik yang menuntut keterampilan khusus untuk memenuhi tuntutan revolusi industri. Hal itu telah memunculkan adanya perkumpulan sekelompok orang dengan

¹⁶ Novan Ardy Wiyani, ..., hal. 62

keterampilan dalam bidang tertentu. Dari sinilah kemudian lahir konsep profesi.

Pada abad XVIII, di Inggris muncul konsep kelas dalam masyarakat, yaitu pengeompokan masyarakat dalam beberapa kelompok tertentu. Hal itu akhirnya melahirkan konsep modern tentang profesi, yaitu lahirnya konsep profesi yang membedakan jenis pekerjaan. Ada pekerjaan yang hanya cocok untuk kelompok orang terhormat, ada pula pekerjaan yang tidak cocok untuk kelompok pekerja kasar. Revolusi industri yang semakin berkembang, terutama di Eropa, telah melahirkan kelas baru dalam masyarakat, seperti kelas industrialis, kelas pedagang, dan kelas teknisi. Eksistensi kelas-kelas tersebut mengakibatkan konsep profesi berubah. Konsep profesi tidak hanya diperuntukkan bagi orang terhormat saja, tetapi dalam pengertian yang lebih luas, termasuk yang dianggap rendah.

Berbeda dengan abad XVII dan abad XVIII, konsep profesi zaman modern ini sudah sangat berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS). Profesi merupakan pekerjaan dan pengabdian kepada masyarakat yang memerlukan berbagai pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Profesi tidak hanya berbekal dari praktik lapangan, tetapi harus berdasarkan hasil pendidikan dan pelatihan dari lembaga pendidikan formal.¹⁷ Jadi, dapatlah disimpulkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang ataupun sekelompok orang dengan bekal pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimilikinya.

Istilah *profesional* di bidang pendidikan mulai digunakan seiring diterapkannya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2015. Pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang tersebut diungkapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut, pada pasal 1 ayat 4 diungkapkan bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sama seperti kata *standarisasi*, kata *profesionalisasi* juga merujuk pada

¹⁷¹⁷ Rachman Hermawan dan Zulfikar, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawab Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006. hal. 62.

suatu proses, yaitu proses yang ditujukan untuk memprofesionalkan seseorang dalam bekerja. Jadi, profesionalisasi dapat diartikan sebagai upaya menjadikan seseorang agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang dapat digunakan untuk memenuhi suatu standar yang telah ditentukan¹⁸. Jadi, profesionalisasi ditujukan untuk memenuhi suatu standar yang telah ditentukan pada suatu profesi.

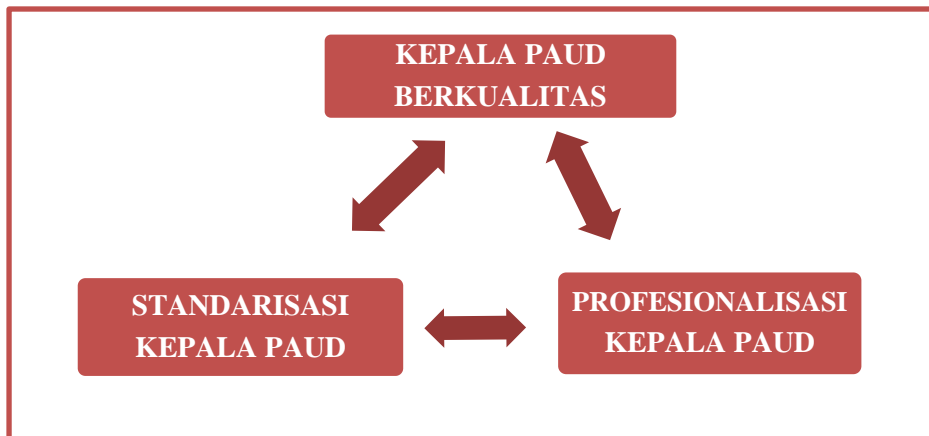
Berdasarkan deskripsi di atas, profesionalisasi kepala PAUD dapat diartikan sebagai upaya menjadikan kepala PAUD agar memiliki keahlian, kemahiran, maupun kecakapan yang dapat digunakan untuk memenuhi standar kepala PAUD tertentu yang telah ditentukan. Jika demikian pengertiannya, tentu ada hubungan yang erat antara standarisasi kepala PAUD dengan profesionalisasi kepala PAUD. Hubungan di antara standarisasi kepala PAUD dan profesionalisasi kepala PAUD adalah sebagai berikut:

- a. Standarisasi kepala PAUD dilakukan dengan cara melakukan profesionalisasi kepala PAUD,
- b. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan dalam rangka memenuhi berbagai standar kepala PAUD yang telah ditetapkan,
- c. Kepala PAUD yang mampu memenuhi berbagai standar kepala PAUD adalah kepala PAUD yang berkualitas,
- d. Kepala PAUD berkualitas adalah kepala PAUD yang berstandar. Kepala PAUD yang berstandar adalah kepala PAUD yang profesional, dan
- e. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan dalam rangka membentuk kepala PAUD yang berstandar dan berkualitas.

¹⁸ Ahmad Zain Sarnoto, "Urgensi Supervisi Pengajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Statement / Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 2, no. 2 (2012): 55–66., hal. 56

Hubungan antara standarisasi kepala PAUD dan profesionalisasi kepala PAUD di atas dapat dideskripsikan dengan gambar berikut ini:

Gambar 3.1



3. Standar Kepala PAUD

Kata *standar* memiliki keterkaitan erat dengan kata *kualitas*. Standar adalah suatu kriteria yang harus dipenuhi untuk mendapatkan sesuatu yang berkualitas. Sementara itu, kualitas adalah deskripsi dari sesuatu yang memenuhi kriteria atau spesifikasi tertentu. Jadi, standar kepala PAUD adalah kriteria-kriteria tertentu yang harus ada pada diri kepala PAUD. Sementara itu, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang mampu memenuhi berbagai spesifikasi ataupun kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh kepala PAUD. Dengan kata lain, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang berstandar. Dari sinilah kemudian muncul standar kepala PAUD.

Standar kepala PAUD di Indonesia terdapat pada Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini pada Pasal 29 ayat 1, 2, dan 3. Berikut adalah kutipan dari Pasal 29 tersebut yang mendeskripsikan bagaimana standar kepala PAUD.

- a. Kualifikasi Akademik Kepala TK/RA/BA dan sejenis lainnya:
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan pada kualifikasi guru, yaitu:
 - a) Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau

- b) Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Memiliki usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat menjadi kepala PAUD,
- 3) Memiliki pengalaman minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru PAUD,
- 4) Memiliki pangkat/golongan minimum Penata Muda Tingkat 1, (III/b) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satu atau program PAUD dan bagi non-PNS disetarakan dengan golongan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang, dan
- 5) Memiliki sertifikat lulus seleksi calon kepala PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.
- b. Kualifikasi Akademik Kepala KB/TPA/SPS:
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sebagaimana dipersyaratkan pada kualifikasi guru pendamping, yaitu:
 - a) Memiliki Ijazah D-II PGTK dari Program Studi terakreditasi, atau
 - b) Memiliki Ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan kursus PAUD jenjang guru pendamping dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah
 - 2) Memiliki usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat sebagai kepala PAUD,
 - 3) Memiliki pengalaman mengajar minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru pendamping,
 - 4) Memiliki sertifikat lulus seleksi calon kepala KB/TPA/SPS dari lembaga pemerintah yang kompeten,
 - 5) Memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan Kepala Satuan PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.
- c. Kompetensi Kepala Lembaga PAUD yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi.

Kelima kompetensi kepala PAUD di atas dijelaskan dalam lampiran III Permendikbud tersebut sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Kepribadian
Kompetensi kepribadian kepala PAUD terkait dengan kemampuan kepala PAUD dalam mengendalikan diri,

memotivasi diri, bersimpati, dan berempati terhadap orang lain serta mampu menjadi teladan bagi orang lain di sekitarnya. Kompetensi kepribadian ditunjukkan dengan kemampuan kepala PAUD dalam:

- a) Menunjukkan akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi warga di satuan/program PAUD,
- b) Menunjukkan integritas kepribadian sebagai pemimpin,
- c) Menunjukkan keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala PAUD,
- d) Menunjukkan sikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi,
- e) Menunjukkan pengendalian diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala PAUD,
- f) Menunjukkan bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial terkait dengan kemampuan kepala PAUD dalam mengelola lembaga PAUD yang dipimpinnya, Kompetensi Manajerial ditunjukkan dengan kemampuan kepala PAUD dalam:

- a) Menyusun perencanaan PAUD untuk berbagai tingkat perencanaan,
- b) Mengembangkan lembaga PAUD sesuai dengan kebutuhan,
- c) Memimpin lembaga PAUD dalam pendayagunaan sumber dayanya yang optimal,
- d) Mengelola perubahan dan pengembangan lembaga PAUD menuju organisasi pembelajaran yang efektif,
- e) Menciptakan budaya dan iklim lembaga PAUD yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak usia dini,
- f) Mengelola pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam rangka pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal,
- g) Mengelola sarana dan prasarana lembaga PAUD dalam rangka pendayagunaan secara optimal,
- h) Mengelola hubungan lembaga PAUD dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan lembaga PAUD,
- i) Mengelola pengembangan kurikulum PAUD dan kegiatan pembelajaran PAUD sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional

- j) Mengelola keuangan PAUD sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien,
 - k) Mengelola ketatausahaan lembaga PAUD dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga PAUD,
 - l) Mengelola sistem informasi satuan/program PAUD dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan,
 - m) Memanfaatkan kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen satuan/program PAUD,
 - n) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya, dan
 - o) Menyelesaikan konflik internal secara bijaksana.
- 3) Kompetensi Kewirausahaan
- Kompetensi kewirausahaan atau *entrepreneurship* terkait dengan kemampuan kepala PAUD dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kewirausahaan ketika mengelola lembaga PAUD yang dipimpinnya. Kompetensi kewirausahaan ditunjukkan dengan kemampuan kepala PAUD dalam:
- a) Melakukan inovasi yang berguna bagi pengembangan lembaga PAUD,
 - b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan lembaga PAUD sebagai organisasi pembelajar yang efektif,
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin lembaga PAUD,
 - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi lembaga PAUD,
 - e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa pada lembaga PAUD sebagai sumber belajar bagi anak usia dini,
 - f) Kreatif mengembangkan usaha lembaga PAUD,
 - g) Terampil memanfaatkan jejaring kemitraan, dan
 - h) Memberdayakan potensi warga di sekitar lembaga PAUD.
- 4) Kompetensi Supervisi
- Kompetensi supervisi terkait dengan kemampuan kepala PAUD dalam melaksanakan kegiatan pengawasan terhadap kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD

untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Kompetensi supervisi ditunjukkan oleh kemampuan kepala PAUD dalam:

- a) Merencanakan program supervisi akademik,
- b) Merencanakan program supervisi manajerial,
- c) Melaksanakan supervisi akademik terhadap pendidik PAUD,
- d) Melaksanakan supervisi manajerial terhadap tenaga administrasi lembaga PAUD,
- e) Menyusun laporan hasil supervisi akademik,
- f) Menyusun laporan hasil supervisi manajerial,
- g) Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi akademik pendidik PAUD untuk peningkatan profesionalisme, dan
- h) Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi manajerial tenaga administrasi lembaga PAUD untuk peningkatan kinerja.

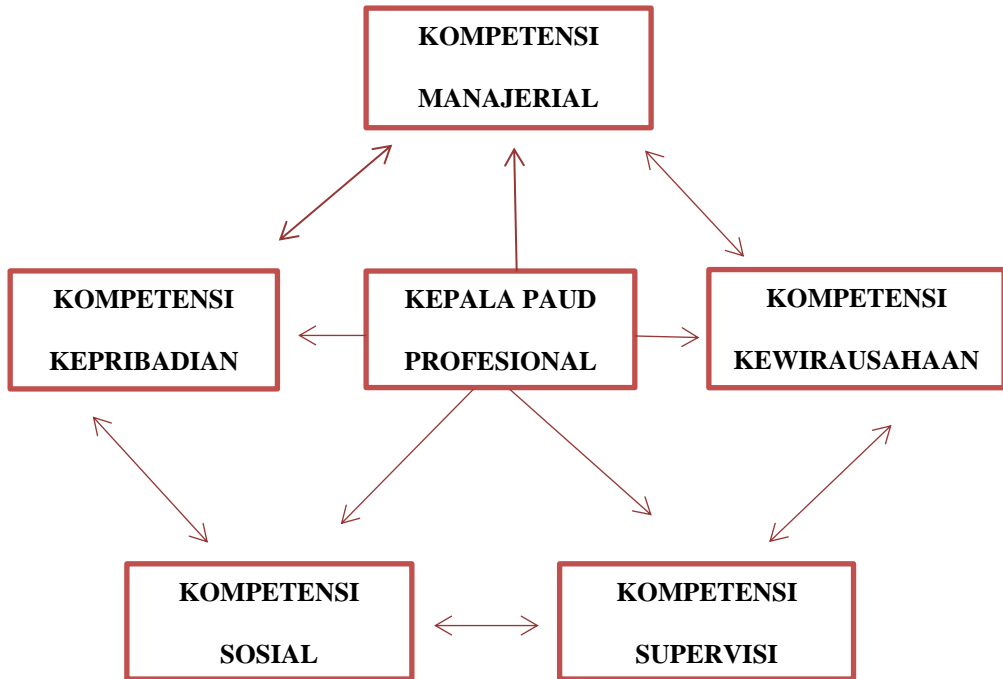
5) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan kepala PAUD dalam menjalin relasi dengan rekan sejawat, pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, pihak kedinasan, wali murid, dan masyarakat di sekitar lembaga PAUD dan tempat tinggalnya. Kompetensi sosial ditunjukkan dengan kemampuan kepala PAUD dalam:

- a) Bekerja sama dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) satuan/program PAUD,
- b) Menunjukkan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan,
- c) Memprakarsai kegiatan yang mencerminkan kepekaan sosial,
- d) Peduli terhadap kebutuhan warga satuan/program PAUD,
- e) Melestarikan dan memberdayakan lingkungan satuan/program PAUD,
- f) Berkomunikasi secara santun dan efektif, dan
- g) Menunjukkan empati kepada sesama warga satuan/program PAUD.

Kelima kompetensi kepala PAUD di atas satu sama lain saling terkait. Dengan kata lain, kelima kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap kepala PAUD. Kepemilikan kompetensi tersebut dapat diperoleh dan dikembangkan oleh kepala PAUD melalui berbagai program profesionalisasi kepala PAUD. Kelima kompetensi kepala PAUD dapat dideskripsikan dengan gambar berikut ini:

Gambar 3.2



4. Tujuan Standardisasi dan Profesionalisasi Kepala PAUD

Standardisasi Kepala PAUD yang mengacu pada Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini sudah barang tentu dilakukan dengan tujuan-tujuan tertentu. Berikut ini beberapa tujuan dari standardisasi kepala PAUD, yakni:

- a. Standardisasi kepala PAUD dilakukan untuk memastikan bahwa kepala PAUD yang memimpin suatu lembaga PAUD memang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dibutuhkan dalam memimpin lembaga PAUD Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menjadi peraturan yang harus dipatuhi dalam penyelenggaraan layanan PAUD.

Pengangkatan seorang kepala PAUD dan pengembangan profesi kepala PAUD juga harus berpedoman pada Permendikbud tersebut. Jika hal itu bisa terjadi maka standardisasi lembaga PAUD dapat melahirkan kepala PAUD yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memimpin dan mengelola lembaga PAUD.

- b. Standardisasi kepala PAUD dilakukan untuk mendapatkan kualitas layanan PAUD yang merata.

Standardisasi kepala PAUD diperuntukkan bagi seluruh kepala PAUD di wilayah NKRI, di provinsi mana pun, baik bagi kepala PAUD yang ada di daerah perkotaan maupun kepala PAUD yang ada di daerah pedesaan. Ini berarti nantinya akan ada pemerataan terkait dengan kualifikasi akademik dan kompetensi kepala PAUD. Pemerataan tersebut akan berimplikasi pula pada penyelenggaraan layanan PAUD yang berkualitas secara merata.

- c. Standardisasi kepala PAUD dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi warga negara Indonesia di era global.

Kebutuhan warga negara Indonesia sebagai warga dunia di era global semakin kompleks. Demikian juga dengan tantangan yang dihadapinya. Kebutuhan dan tantangan tersebut dapat terpenuhi manakala SDM bangsa ini berkualitas. Pendidikan digadang-gadang menjadi salah satu bidang yang menentukan kualitas SDM bangsa. Itulah sebab pendidikan, termasuk PAUD diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM bangsa.

Ketika SDM bangsa berkualitas, bangsa ini dapat berkompetensi dengan bangsa lain untuk memenuhi kebutuhan dan menjawab tantangan kehidupan di era global¹⁹. Anak Usia Dini (AUD) pun digadang-gadang sebagai aset bangsa. Itulah sebabnya jika pembangunan SDM bangsa yang berkualitas mulai dilakukan sejak dini oleh lembaga PAUD. Satu hal yang harus diperhatikan bahwa untuk dapat melahirkan AUD sebagai aset bangsa yang berkualitas, lembaga PAUD pun harus berkualitas terlebih dahulu.

Lembaga PAUD yang berkualitas adalah lembaga PAUD yang memenuhi standar Nasional PAUD. Kepala PAUD yang berstandar digadang-gadang menuju pihak yang menentukan keberhasilan lembaga PAUD dalam memenuhi standar nasional PAUD dan melahirkan generasi emas bangsa Indonesia yang berkualitas. Generasi bangsa yang berkualitas itulah yang nantinya akan menjadi SDM bangsa yang mampu menjawab berbagai tantangan di era globalisasi.

¹⁹ Ahmad Zain Sarnoto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 6, no. 2 (2017): 1–10., hal.

- d. Standardisasi kepala PAUD dilakukan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Pencapaian terhadap standar Nasional PAUD tidaklah didapat “*sekonyong-konyong koder*”, tetapi melalui berbagai tahapan. Pada tahapan-tahapan tersebut dilakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan atau *continous improvement*. Salah satu upaya perbaikan berkelanjutan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan *upgrade* lima kompetensi kepala PAUD.

- e. Standardisasi kepala PAUD dilakukan sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada masyarakat bahwa penyelenggaraan layanan PAUD yang dipimpin oleh seorang tidak dilakukan asal-asalan.

Mendidik anak adalah perkara yang serius. Mendidik anak tidak boleh asal-asalan. Jika mendidik anak yang dilakukan dengan asal-asalan maka perilaku anak pun akan asal-asalan. Oleh karena itu, menyelenggarakan layanan PAUD juga harus dilakukan secara serius, tidak boleh asal-asalan. Untuk menghindari hal tersebut maka harus dibuat suatu aturan yang bisa mengikat para penyelenggara PAUD, termasuk kepala PAUD agar tidak menyelenggarakan layanan PAUD yang asal-asalan. Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menjadi aturan yang mengikat agar kepala PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD pun juga menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk memberikan jaminan penyelenggaraan layanan PAUD yang tidak asal-asalan.

Kelima tujuan standardisasi kepala PAUD di atas telah memberikan penegasan betapa pentingnya pemenuhan standar kepala PAUD sebagaimana yang tertuang dalam Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Lalu, bagaimana dengan tujuan profesionalisasi kepala PAUD? Di bawah ini ada lima tujuan dari profesionalisasi kepala PAUD antara lain, sebagai berikut:

- a. Profesionalisasi kepala PAUD dijadikan sebagai acuan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Begitu jugadengan standar kepala PAUD. Ia dijadikan sebagai acuan oleh kepala PAUD dalam mengelola lembaga PAUD yang dipimpinnya.

Jika hal ini dapat dilakukan oleh kepala PAUD maka standar kepala PAUD akan terpenuhi. Profesionalisasi kepala PAUD pun menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk men-

support kepala PAUD agar mereka dapat memenuhi standar kepala PAUD yang terdapat pada standar nasional PAUD.

- b. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan potensi kepala PAUD. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan dengan melakukan standarisasi kepala PAUD.

Berbagai kegiatan pun dilakukan untuk mewujudkan standar PAUD, mulai dari pemberian kesempatan kepada kepala PAUD untuk memenuhi kualifikasi akademik sebagai kepala PAUD melalui kegiatan pendidikan di perguruan tinggi penyelenggara program studi PGPAUD, program profesi guru PAUD, penyelenggaraan seminar-seminar dan berbagai program pendidikan dan pelatihan (diklat), kegiatan supervisi akademik oleh pengawas TK/RA dan penilik PNFI, serta kegiatan musyawarah kerja kepala PAUD, dan lain sebagainya.

Semua kegiatan tersebut sangat mendukung bagi kepala PAUD dalam mengembangkan potensinya, khususnya dalam mengembangkan bakat dan minatnya sebagai *leader* sekaligus *manager* di lembaga PAUD yang dipimpinnya. Hal ini seakan telah menegaskan bahwa profesionalisasi kepala PAUD merupakan sesuatu yang memang benar-benar harus dilakukan dalam rangka menyelenggarakan layanan PAUD yang berkualitas.

- c. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan sebagai upaya untuk memanfaatkan peluang serta merespons berbagai tantangan yang sedang dan akan dihadapi oleh kepala PAUD.

Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh seorang pun. Perubahan terjadi bukan hanya pada satu dimensi saja, melainkan terjadi pada berbagai bidang tersebut berimplikasi pada berbagai hal. Perubahan di bidang ekonomi bisa berimplikasi di bidang pendidikan. Perubahan di bidang politik bisa berimplikasi di bidang pendidikan. Perubahan di bidang sosial budaya berimplikasi pula di bidang pendidikan. Perubahan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni juga berimplikasi di bidang pendidikan. Pada satu sisi, perubahan tersebut bisa dijadikan sebagai peluang, namun pada sisi yang lain perubahan juga bisa menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan, termasuk lembaga PAUD.

Kepala PAUD sebagai penanggung jawab utama dalam penyelenggaraan layanan PAUD harus mampu memanfaatkan berbagai peluang dengan bekal kelebihan yang lembaga PAUD-nya miliki. Namun, pada saat yang bersamaan kepala PAUD juga harus mampu merespons berbagai tantangan dengan bekal

kelebihan dan peluang yang dimiliki oleh lembaga PAUD-nya. Hal itu dapat dilakukan dilakukan manakala ia mampu menjadi kepala PAUD yang profesional.

- d. Profesionalisasi kepala PAUD dilakukan sebagai upaya untuk memberikan jaminan bahwa layanan PAUD yang diselenggarakan oleh kepala PAUD tidak asal-asalan.

Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD adalah pelanggan eksternal bagi lembaga PAUD yang sedang dipimpin oleh seorang kepala PAUD. Sementara itu, wali murid dan masyarakat menjadi pelanggan eksternalnya. Tentu saja seorang pelanggan menginginkan agar barang yang ia beli ataupun layanan yang ia dapatkan tidak dilakukan asal-asalan.

Demikian juga dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Mereka tidak mau kepala PAUD pada lembaga PAUD-nya memimpin dan melayani mereka asal-asalan. Wali murid dan masyarakat pun menginginkan hal yang sama. Mereka tidak mau layanan PAUD yang penyelenggaraannya dipimpin oleh kepala PAUD dilakukan asal-asalan. Kepala PAUD pun dituntut untuk mampu menyelenggarakan layanan PAUD sesuai dengan standar nasional PAUD. Hal itu dapat dilakukan manakala kepala PAUD mengelola lembaga PAUD yang dipimpinnya secara profesional.

- e. Profesionalisasi kepala PAUD memunculkan dan mengembangkan karisma atau kewibawaan kepala PAUD. Karisma atau kewibawaan pada diri seorang pemimpin tidak muncul dengan sendirinya.

Karisma atau kewibawaan didapatkan oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang relevan dengan bidang garapan organisasinya. Selain itu, karisma atau kewibawaan juga bisa didapatkan oleh seorang pemimpin manakala ia bisa menjadi teladan bagi anggotanya. Jadi, kepala PAUD yang memiliki karisma atau kewibawaan adalah ia yang memiliki keahlian di bidang PAUD maupun manajemen PAUD dan dapat menjadi teladan bagi pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, anak didiknya, wali murid serta masyarakat dan sekitarnya. Hal itu dapat dilakukan oleh kepala PAUD manakala ia mampu menjadi pemimpin yang profesional.

H. Problematika Kepemimpinan Kepala PAUD

Seseorang dinyatakan pemimpin yang sukses apabila dia mampu membuat perubahan bagi lembaga dan bawahan yang dipimpinnya,

dengan kerja keras dan hasil jerih payah yang di susun tanpa merugikan orang lain. Peran adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang dihapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu, maka dari itu kepala sekolah haruslah bisa memahami perannya secara seksama supaya ia bisa mengembangkan potensi semua sumberdaya yang ada di dalam sekolah sehingga guru maupun murid bisa lebih berkembang dan bisa membuat kemajuan bagi sekolah tersebut.

Peran kepala sekolah sangatlah penting bagi guru dan murid, pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin dibidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi perencanaan sekolah dan perlengkapan organisasi sekolah, oleh karena itu kepala sekolah sangatlah dibutuhkan di dalam suatu lembaga pendidikan.²⁰

Kepala sekolah berusaha semaksimal mungkin menjalankan perannya sebagai pemimpin atau kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori robbins dalam buku manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan. Beliau menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, sumber pengaruh tersebut dapat diperoleh secara formal, yaitu dengan menduduki suatu jabatan manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi.²¹

Hal sama juga sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh menteri pendidikan dan kebudayaan normor 0296/U/1996, Merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *Educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.²²

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa, betapa pentingnya peran yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru, karena profesionalisme guru merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pengajaran. Seorang

²⁰ Ismail Anshari dan Ela Zahara, "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Abulyatama Aceh Besar", dalam *Jurnal Ar-Raniry* <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/download/9904/5519> diakses 12 Maret 2022

²¹ Didin Kurniadi & Imam Machali, "*Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*", Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hal. 289.

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003 s.d 2005, hal. 101.

kepala sekolah yang menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya akan membuat kemajuan yang pesat bagi perkembangan tenaga pendidik, kependidikan dan juga bagi lembaga yang dipimpinnya dengan menjalankan semua kewajibannya, dimulai dari perencanaan sampai kepada evaluasi. kepala PAUD yang profesional adalah kepala PAUD yang berstandar.

Kepala PAUD yang berstandar adalah kepala PAUD yang memiliki berbagai kriteria yang terdapat pada standar pendidik dan tenaga kependidikan pada Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Maka, Kepala PAUD yang berstandar itulah kepala PAUD yang berkualitas. Begitu pula yang dipaparkan oleh Novan, bahwa standar kepala PAUD adalah kriteria-kriteria tertentu yang harus ada pada diri kepala PAUD. Sementara itu, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang mampu memenuhi berbagai spesifikasi ataupun kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh kepala PAUD. Dengan kata lain, kepala PAUD yang berkualitas adalah kepala PAUD yang berstandar.

Dalam hal demikian, ada beberapa problematika di lapangan pada praktik kepemimpinan kepala PAUD. Dimana kesemua itulah yang akhirnya dapat menyebabkan jalannya penyelenggaraan layanan PAUD berlangsung menjadi asal-asalan. Problematika-problematika tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepala PAUD yang tidak Visioner

Kepemimpinan visioner telah dibahas pada bagian sebelumnya. Dari pembahasan itulah menyadarkan bahwa betul jika memang seorang pemimpin kepala PAUD harus memiliki visi yang jelas dalam memimpin. Visi yang dimiliki oleh kepala PAUD terkait dengan pertanyaan, "Mau dibawa ke mana lembaga PAUD-nya?". Tentu saja sebagai kepala PAUD yang visioner mampu menjawab pertanyaan itu. Lalu, apa sebenarnya yang menyebabkan kepala PAUD tidak visioner?. Setidaknya ada empat penyebab mengapa masih mudah ditemukan kepala PAUD yang tidak visioner, diantaranya:

- a. Lembaga PAUD yang dipimpinnya didirikan sebagai respons terhadap suatu tren yang tengah berkembang di masyarakat. Pertumbuhan lembaga PAUD di Indonesia saat ini bisa diibaratkan seperti rumput yang sedang tumbuh begitu lebatnya di musim hujan. Jumlah lembaga PAUD di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Salah satu program yang mampu mendongkrak semakin banyaknya jumlah lembaga PAUD di Indonesia adalah program PAUDISASI.

Pada program itu dicanangkan agar satu desa setidaknya memiliki satu lembaga PAUD. Ibu kepala desa atau ibu lurah menjadi bunda PAUD yang memiliki peran sebagai pendiri lembaga PAUD di suatu desa. Berbagai kegiatan seminar hingga pelatihan pun diselenggarakan untuk menyiapkan ibu desa atau ibu lurah menjadi kepala PAUD dan mendirikan lembaga PAUD. Selain itu, lembaga PAUD juga banyak didirikan oleh organisasi masyarakat maupun organisasi keagamaan sebagai respons terhadap ketertarikan masyarakat terhadap PAUD dan juga sebagai respons terhadap berbagai bantuan dari pemerintah dalam penyelenggaraan PAUD.

Namun, sungguh disayangkan masih ada pihak yang ketika mendirikan lembaga PAUD, mereka tidak memiliki pandangan ke depan nantinya lembaga PAUD yang didirikan mau menjadikan anak didiknya seperti apa dan dengan program apa saja anak didiknya akan dididik. Alhasil, lembaga PAUD pun didirikan bukan untuk meraih suatu tujuan ideal, melainkan hasnya sebagai respons terhadap tren yang berkembang di masyarakat saat ini. Hal inilah yang kemudian menjadikan kepala PAUD pada suatu lembaga PAUD tidak visioner ataupun tidak memiliki visi yang jelas karena memang dari awal pendiriannya saja, stakeholders PAUD tidak memiliki tujuan ideal yang hendak dicapai.

Penyebab lainnya mengapa kepala PAUD tidak visioner adalah karena memang menjadi kepala PAUD bukan menjadi sesuatu yang menarik dan menantang bagi seseorang. Ketidaktertarikan tersebut menjadikannya setengah hati menjalankan roda kepemimpinannya. Jika menjalankannya setengah hati, bekerjanya pun setengah hati, hasil kerjanya pun setengah matang. Kemudian, pemikiran dan sikapnya yang tidak merasa tertantang dengan amanahnya sebagai kepala PAUD menjadikannya enggan belajar, enggan memberikan layanan PAUD yang prima bagi masyarakat, enggan membesarkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, enggan menerima masukan dari orang lain, serta enggan melakukan antisipasi terhadap berbagai perubahan yang melingkupi lembaga PAUD yang dipimpinya. Layanan PAUD pun diselenggarakannya asal jalan dengan penuh "keengganan". Alhasil, masyarakat pun akan enggan menyekolahkan anaknya di lembaga PAUD tersebut.

- b. Belum memahami betul urgensi visi pada suatu lembaga PAUD. Setiap organisasi sudah barang tentu memiliki tujuan yang harus dicapai secara bersama-sama. Ini karena memang didirikannya

suatu organisasi ditujukan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tujuan bersama tersebut merupakan akumulasi dari berbagai tujuan pribadi pada diri setiap anggota organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Kemudian, muncullah istilah tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka panjang.

Tujuan jangka pendek yang dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu 1-5 tahun. Tujuan jangka menengah dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu 5-10 tahun. Sementara, tujuan jangka panjang dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu 10-15 tahun. Pada dasarnya, tujuan jangka panjang merupakan akumulasi dari tujuan jangka pendek dan tujuan jangka menengah. Tujuan jangka panjang ini bisa diistilahkan dengan tujuan puncak. Tentu saja hal ini juga berlaku bagi lembaga PAUD sebagai suatu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.

Deskripsi di atas menunjukkan bahwa suatu organisasi, termasuk suatu lembaga PAUD, harus memiliki visi sebagai tujuan puncak yang hendak dicapai. Suatu lembaga PAUD akan menjadi lembaga PAUD yang berkelainan jika tidak memiliki visi, karena memang pada “normalnya” suatu organisasi pasti memiliki tujuan. Kepala PAUD juga akan menjadi kepala PAUD yang berkelainan jika tidak memiliki visi.

Visi pada suatu lembaga PAUD dapat diibaratkan sebagai buah pada suatu pohon. Pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan anak didiknya ibarat pohon itu. Pohon tersebut harus dipelihara dengan baik agar bisa berbuah. Buah itulah yang nantinya akan dinikmati oleh banyak orang di sekitar pohon tersebut. Dengan demikian, pohon pun akan menjadi pohon yang bermanfaat bagi banyak orang. Hal ini menunjukkan visi bagi suatu lembaga PAUD. Urgensi buah (visi) tersebut harus betul-betul dipahami oleh lembaga PAUD agar ia bisa memelihara (mengelola) pohon (pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan anak didik) dengan baik sehingga pohon tersebut bisa berbuah (tercapai visinya).

- c. Belum mampu membuat visi lembaga PAUD dengan baik. Ada beberapa penyebab hal yang menjadi penyebabnya, antara lain:
 - 1) Belum memiliki kompetensi manajerial yang harus ada pada diri kepala PAUD

- 2) Belum memiliki keinginan untuk belajar mengenai manajemen PAUD
 - 3) Belum berani mempraktikkan berbagai konsep yang didapatkannya setelah mempelajari manajemen PAUD
 - 4) Belum mampu mengaktualisasikan visi pada lembaga PAUD-nya melalui berbagai kerja nyata. Terlebih lagi memang visi yang baik adalah visi yang bisa diaktualisasikan melalui kerja nyata.
- d. Belum mampu membuat perencanaan penyelenggaraan layanan PAUD bagi lembaga PAUD yang dipimpinnya dengan baik.
- Visi yang baik adalah visi yang bisa diaktualisasikan melalui berbagai kerja nyata. Sudah barang tentu ini dimaksudkan agar visi tersebut bisa menjadi kenyataan. Visi itu bukan sekadar slogan. Visi juga bukan sekadar impian. Visi adalah slogan dan juga impian yang harus diwujudkan melalui kerja nyata. Kerja nyata tersebut dapat terlaksana dengan baik manakala ada perencanaan dalam penyelenggaraan layanan PAUD bagi suatu lembaga PAUD yang disusun dengan baik pula. Namun sayangnya, belum semua kepala PAUD mampu melaksanakannya. Salah satu faktor penyebabnya antara lain:
- 1) Kepala PAUD belum memahami betul konsep manajemen PAUD
 - 2) Kepala PAUD belum memiliki keberanian untuk mengaplikasikan berbagai konsep manajemen PAUD yang dikuasi dan dipahaminya
 - 3) Kepala PAUD belum bisa memberdayakan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan masyarakat dalam menyusun rencana penyelenggaraan layanan PAUD oleh lembaga PAUD yang dipimpinnya.
2. Kepala PAUD yang belum mampu memanfaatkan peralatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam penyelenggaraan layanan PAUD
- Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) semakin pesat. Salah satu faktor pendukung semakin pesatnya perkembangan IPTEKS adalah keberadaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dengan pemanfaat TIK, seseorang bisa mengakses berbagai ilmu pengetahuan. Dengan TIK pula seseorang bisa saling berkomunikasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. TIK pun bisa dijadikan sebagai media bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya bahkan mengembangkan potensi orang-orang yang ada di sekitarnya. Hal itu juga bisa dilakukan oleh kepala PAUD. Ia bisa mengembangkan

berbagai potensi yang ada pada dirinya untuk kepentingan dalam pengelolaan PAUD melalui penggunaan TIK. Berbagai ilmu pengetahuan pada bidang PAUD dapat ditemukannya melalui pemanfaatan internet. Berbagai hasil penelitian yang mutakhir terkait dengan penyelenggaraan layanan PAUD yang berkualitas juga dapat diaksesnya melalui internet.

Berbagai ilmu pengetahuan pada bidang PAUD dan berbagai hasil penelitian terkait dengan penyelenggaraan PAUD dapat ditiru, dimodifikasi, diterapkan, bahkan dikembangkan pada lembaga PAUD yang ia pimpin. Melalui e-mail dan jejaring sosial, kepala PAUD juga bisa menjalin relasi dengan banyak pihak untuk kepentingan penyelenggaraan layanan PAUD yang akomodatif terhadap kebutuhan masyarakat di masa sekarang dan di masa mendatang. Ekspektasinya, lembaga PAUD yang dipimpinnya dapat menyelenggarakan layanan PAUD yang kreatif dan inovatif serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, sungguh sangat disayangkan, belum semua kepala PAUD memiliki kemampuan dalam memanfaatkan peralatan TIK untuk menyelenggarakan layanan PAUD. Berikut ini ada tiga hal yang menjadi penyebab mengapa kepala PAUD belum mampu memanfaatkan peralatan TIK untuk menyelenggarakan layanan PAUD, antara lain:

- a. Belum tersedianya peralatan TIK pada lembaga PAUD yang dipimpinnya
 - b. Belum memiliki keinginan untuk belajar menggunakan berbagai peralatan TIK
 - c. Masih memiliki ketakutan jika nanti peralatan TIK yang digunakannya untuk belajar mengalami kerusakan
 - d. Belum memiliki kemampuan berbahasa asing, khususnya bahasa Inggris yang digunakan sebagai bekal untuk mengakses berbagai informasi di dunia melalui media internet.
3. Kepala PAUD yang belum mampu mengelola konflik pada lembaga PAUD dengan baik

Pada suatu organisasi terdapat sekelompok orang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Masing-masing orang memiliki kompetensi maupun skill yang berbeda-beda. Mereka juga memiliki pemikiran masing-masing bahkan watak yang berbeda-beda pula. Alhasil, masing-masing orang pada suatu organisasi, termasuk lembaga PAUD memiliki kelebihan dan kelemahan.

Seringkali perbedaan kompetensi, pemikiran, dan watak tersebut menjadi faktor pemicu terjadinya konflik. Namun diakui ataupun tidak, keberadaan konflik pada suatu organisasi, termasuk lembaga

PAUD adalah sebuah keniscayaan. Konflik tidak dapat dihindari, tidak pula untuk disulut bahkan dibesar-besarkan. Setiap konflik harus dicari penyebabnya untuk mendapatkan jalan penyelesaiannya. Hal ini dapat dilakukan manakala kepala PAUD dapat mengelola konflik tersebut. Namun, sayangnya belum semua kepala PAUD dapat mengelola konflik pada lembaga PAUD yang ia pimpin dengan baik. Ada beberapa penyebab mengapa kepala PAUD belum mampu mengelola konflik dengan baik, antara lain:

- a. Kepala PAUD belum mampu menjadi sosok pemimpin yang sabar
- b. Kepala PAUD belum mampu menjadi sosok pemimpin yang adil
- c. Kepala PAUD belum mampu menjadi teladan bagi pendidik PAUD dalam bekerja
- d. Kepala PAUD belum mampu menjadikan semua pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD pada lembaga PAUD yang dipimpninya sebagai satu kesatuan tim kerja
- e. Belum menguasai dan memahami konsep manajemen konflik dengan baik
- f. Belum mampu mempraktikkan konsep manajemen konflik yang dikuasainya.

Jika kepala PAUD tidak mampu menyelesaikan berbagai konflik yang terjadi di lembaga PAUD yang ia pimpin, tidak menutup kemungkinan akan terjadi berbagai masalah dalam lembaga PAUD-nya, seperti:

- a. Pendidik PAUD dan tenaga kepedidikan PAUD sering meninggalkan lembaga PAUD pada jam kerja tanpa alasan yang logis
 - b. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sering tidak masuk kerja
 - c. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD tidak sepenuh hati dalam bekerja
 - d. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD tidak konsentrasi dalam bekerja
 - e. Moralitas pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD menjadi lemah.
4. Kepala PAUD belum mampu sepenuhnya bekerja sama dengan masyarakat dalam penyelenggaraan PAUD

Sebagian besar lembaga PAUD di Indonesia didirikan oleh masyarakat dan biaya operasional penyelenggaraan layanan PAUD pun lebih banyak ditanggung oleh masyarakat. Fakta tersebut mendeskripsikan bahwa eksistensi suatu lembaga PAUD akan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menjalin relasi dan

memberdayakan masyarakat di sekitarnya. Kepala PAUD dituntut untuk menjadi pihak yang memiliki peran krusial dalam menjalin relasi dan memberdayakan masyarakat di sekitar lembaga PAUD untuk kepentingan penyelenggaraan layanan PAUD. Namun sayang, tidak semua kepala PAUD dapat melakukannya.

Ada beberapa hal yang menjadikan kepala PAUD belum mampu menjalin relasi dan memberdayakan masyarakat dalam penyelenggaraan PAUD, antara lain:

- a. Belum menyadari sepenuhnya bahwa masyarakat adalah pelanggan utama dalam layanan PAUD yang diselenggarakannya
 - b. Tidak memiliki kompetensi sosial yang mumpuni
 - c. Tidak menguasai penggunaan berbagai peralatan TIK yang dapat dimanfaatkan untuk menjalin relasi dengan masyarakat dan untuk memberdayakan masyarakat
 - d. Takut jika ada masyarakat yang mengkritik kinerjanya dalam menyelenggarakan layanan PAUD
 - e. Adanya asumsi pada dirinya bahwa jika ia menjalin relasi dan memberdayakan masyarakat dalam menyelenggarakan layanan PAUD, maka masyarakat akan ikut mencampuri urusan rumah tangga lembaga PAUD yang ia pimpin.
5. Kepala PAUD belum mampu memosisikan dirinya sebagai warga pembelajar

Ini adalah hal yang sangat vital yang bisa saja dialami oleh kepala PAUD. Kepala PAUD belum memosisikan dirinya sebagai warga pembelajar, yaitu pribadi yang senantiasa belajar berbagai hal agar bisa memimpin lembaga PAUD dengan profesional. Jika hal ini terjadi, jangan harap ia akan menjadi kepala PAUD yang profesional yang mampu menyelenggarakan layanan PAUD yang berkualitas bagi masyarakatnya. Setidaknya, ada lima penyebab mengapa kepala PAUD belum mau dan mampu menjadi warga pembelajar, antara lain:

- a. Kepala PAUD tidak memiliki ghirah atau semangat untuk belajar, terutama belajar untuk mempelajari berbagai hal baru di bidang pendidikan pada umumnya dan di bidang PAUD pada khususnya
- b. Kepala PAUD tidak memiliki seseorang maupun sekelompok orang yang bisa dijadikan sebagai mitra dalam belajar
- c. Kepala PAUD tidak ingin capek-capek belajar karena berbagai kesulitan yang dihadapinya ketika belajar, cukup pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD saja yang belajar berbagai hal untuk memajukan lembaga PAUD yang dipimpinya

- d. Kepala PAUD enggan belajar karena ada asumsi pada dirinya buat apa belajar tika tingkat kesejahteraannya sebagai kepala PAUD tidak meningkat
- e. Ia juga berasumsi bahwa tidak selamanya ia akan menjadi kepala PAUD. Nanti hasil belajarnya akan sia-sia jika sudah tidak menjadi kepala PAUD lagi.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa untuk menjadi seorang kepala PAUD adalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan profesionalitas. Agar bisa memimpin lembaga PAUD dengan profesionalitas, ia harus menjadi kepala PAUD yang profesional. Kepala PAUD yang profesional adalah kepala PAUD yang berstandar. Kepala PAUD yang berstandar inilah sosok kepala PAUD yang berkualitas. Upgrade berbagai kompetensi kepala PAUD pun harus dilakukan dalam rangka mewujudkan kepala PAUD yang profesional. Lagi-lagi, ini bisa dilakukan manakala kepala PAUD mau dan mampu memosisikan dirinya sebagai warga pembelajar.

I. Pengembangan Profesionalisme Kepala PAUD

Peningkatkan kualitas pendidikan yang efektif dan efisien, perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan adanya proses pengembangan SDM tersebut, salah satunya tercermin dalam pribadi kepala sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dunia pendidikan, sehingga menuntut penguasaan kepala sekolah secara professional. Peningkatan profesionalisme kepala sekolah perlu dilaksanakan secara berkesinambungan dan terencana, sebab kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya Paradigma baru pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang tercermin dalam pribadi pimpinan, termasuk pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Namun kenyataan dilapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada tranferansi, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (*input*, proses, dan *output*).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus ia laksanakan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo, adalah:

1. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain.
2. Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
3. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan. Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
4. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.
5. Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konsepsional. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
6. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
7. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan

kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

8. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
9. Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo, adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan.

Dari tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer tersebut, dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Peranan hubungan antar perseorangan
 - a. *Figurehead, figurehead* berarti lambang dengan pengertian sebagai kepala sekolah sebagai lambang sekolah.
 - b. Kepemimpinan (*Leadership*). Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
 - c. Penghubung (*liasion*). Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.
2. Peranan informasional
 - a. Sebagai *monitor*. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
 - b. Sebagai *disseminator*. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan memabagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid.

- c. *Spokesman*. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.
- 3. Sebagai pengambil keputusan
 - a. *Entrepreneur*. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
 - b. Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
 - c. Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocator*). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
 - d. *A Negotiator Roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memnuhi kebutuhan sekolah.

Menurut Soetopo dalam mengembangkan kemampuan profesional, ada beberapa ketrampilan dan kemampuan yang harus dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu:

- 1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang kurikulum, ia harus:
 - a. Mengetahui dan menerima keberadaan filsafat pendidikan dalam keseluruhan sistem sekolah.
 - b. Berusaha mengembangkan dan menggunakan filsafat hidup dan filsafat pendidikan secara profesional
 - c. Mendayagunakan sumber-sumber material untuk pengembangan kurikulum.
 - d. Menjabarkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan anak didik.
 - e. Mendayagunakan sumber-sumber masyarakat untuk mengimplementasikan kurikulum.
 - f. Mendorong penelitian dan variasi metode dalam mengajar.
 - g. Bertanggung jawab atas pelaksanaan kurikulum dan kepemimpinan yang diterapkan.
- 2. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang personalia
 - a. Menerima dan menghargai individu guru sebagai staf atas dasar karakter pribadi dan latar belakangnya.
 - b. Memberi dorongan atas kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota staf dalam melaksanakan tugas.

- c. Menghargai kekuatan dan kelemahan guru dan membantu mereka melalui konseling pribadi.
 - d. Mengadakan kerja sama dalam perencanaan, hubungan individu, dan kelompok, serta pembuatan program sekolah.
 - e. Mengetahui dan menerapkan beragam teknik kerjasama dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah.
 - f. Menilai diri sendiri dan staf secara obyektif dan memperbaiki tindakan selanjutnya.
 - g. Mendorong dan memberikan bimbingan pertumbuhan profesional guru dan staf lainnya.
3. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang hubungan masyarakat, ia harus:
- a. Mendayagunakan organisasi orangtua murid dan guru demi anak didik.
 - b. Mendayagunakan organisasi masyarakat demi personel sekolah.
 - c. Meningkatkan partisipasi orangtua dalam menyelesaikan problema sekolah dan masyarakat.
 - d. Meningkatkan saling kunjungan antara sekolah dan masyarakat.
 - e. Mengembangkan metode pelaporan reguler sistematis kepada orangtua tentang perkembangan anak didik dan sekolah.
 - f. Mendayagunakan partisipasi siswa untuk program hubungan sekolah dengan masyarakat.
 - g. Mengadakan studi dan mempraktikkan teknik-teknik pelatihan guru.
4. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang hubungan guru-murid, ia harus dapat:
- a. Mengarahkan guru agar memiliki pengetahuan tentang murid.
 - b. Mendorong guru agar profesional dalam menyampaikan materi.
 - c. Mengusahakan adanya catatan tentang murid.
 - d. Mendorong guru membuat laporan tentang murid.
 - e. Mendorong guru agar respek terhadap murid.
 - f. Membantu guru memecahkan masalah murid.
 - g. Mendorong guru untuk membuat perencanaan bersama dengan murid.
 - h. Memberikan contoh dan membina hubungan baik dengan guru dan murid
5. Kepala sekolah sebagai pemimpin personel non-pengajaran, ia harus dapat:
- a. Menerapkan pendekatan psikologis dalam hubungan individual dan kelompok.
 - b. Mendorong staf turut ambil bagian dalam pelaksanaan tugas sekolah.

- c. Mengisi waktu luang bagi personel non-pengajaran.
 - d. Menciptakan aktivitas bagi personel non-pengajaran, sehingga mereka ke sekolah untuk bekerja.
 - e. Membina kerja sama personel non-pengajaran dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam berhubungan dengan Kandeptikbud, ia harus dapat:
 - a. Memahami kebijakan Depdikbud dan menjabarkan dalam program sekolah.
 - b. Memahami dan mendayagunakan saluran komunikasi dengan Kandeptikbud.
 - c. Mendayagunakan layanan khusus Kandeptikbud sebagai komplemen dan pengayaan program sekolah.
 - d. Membuat laporan tentang kegiatan sekolah kepada Kandeptikbud.
 - e. Memberikan masukan dan saran kepada Kandeptikbud
 7. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pelayanan bimbingan, ia harus dapat:
 - a. Membina rasa kekeluargaan antar-petugas bimbingan, personel lain dan murid
 - b. Bekerja sama dengan lembaga lain dalam menopang kegiatan bimbingan di sekolah.
 - c. Membimbing petugas bimbingan agar mengerti anak dan persoalannya.
 - d. Mendayagunakan berbagai sumber untuk memahami anak didik.
 - e. Mengarahkan petugas bimbingan agar memahami dan memenuhi kebutuhan akademik siswa.
 - f. Membantu guru-guru memahami persoalan pribadi dan sosial siswa.
 8. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam artikulasi dengan sekolah lain, ia harus dapat:
 - a. Menjalinkan hubungan kerja sama dengan sejawat lainnya.
 - b. Menghargai opini sejawat walaupun berbeda dengan pandangan pribadinya.
 - c. Memahami program-program sekolah lain sebagai perbandingan program sekolahnya.
 - d. Melibatkan staf dalam bekerja sama dengan sekolah lain.
 - e. Mendorong program kunjungan ke sekolah lain antar anggota staf.
 9. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pengorganisasian sekolah, ia harus dapat:

- a. Membimbing guru dan staf sekolah untuk memahami tugas dan peranannya.
 - b. Bekerja sama dengan guru dan staf dalam perencanaan dan pengorganisasian program sekolah.
 - c. Merealisasikan tanggung jawab untuk membuat keputusan dalam berbagai situasi.
 - d. Mengusahakan agar situasi sekolah menunjang kesehatan mental dan stabilitas emosional seluruh personel sekolah.
 - e. Mengarahkan staf agar koordinasi antar-tugas di sekolah.
10. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendayagunaan rumah sekolah dan perlengkapannya, ia harus dapat:
- a. Memahami jenis pelayanan sekolah yang dibutuhkan sekolah.
 - b. Membimbing staf dalam mendayagunakan perlengkapan semaksimal mungkin.
 - c. Mendistribusikan fasilitas kepada staf secara jujur dan adil.
 - d. Memperlengkapi guru-guru dan staf dapat bekerja dengan baik.
 - e. Mendorong berbagai eksplorasi baru tentang layanan baru yang lebih baik.
 - f. Membina kejujuran para staf dalam menentukan kebutuhan dan mendayagunakan fasilitas sekolah.
 - g. Menciptakan iklim sosial yang menyenangkan dalam mendayagunakan fasilitas di sekolah.

Disamping beberapa pengembangan diatas, kepala sekolah juga harus mengembangkan kemampuan personal dan sosial, yaitu:

1. Pengembangan Kemampuan Personal

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu mengembangkan kemampuan dirinya, supaya dapat mengikuti perkembangan zaman. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan kemampuan personal, antara lain: watak (psikologis-internal), temperamen (laku-laku), minat, kecerdasan, fisik, sifat-sifat pribadi dan tipe kepemimpinan yang dimilikinya.

Indrafachrudi menjelaskan bahwa pada hakekatnya, kepemimpinan pendidikan berdasarkan demokrasi pancasila dijiwai trilogi kepemimpinan pendidikan:

- a. *Ing ngarso sung tulodo* (di depan memberikan contoh tauladan)
- b. *Ing madyo mangun karso* (di tengah bisa berpartisipasi meningkatkan kemauan dan kreativitas bawahan)
- c. *Tut wuri handayani* (di belakang membangun dan mendorong semangat bawahan)

Selanjutnya Dr. Sosrokartono memberikan gambaran dari Mangkunegoro IV bahwasannya seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan sebagai berikut:

- a. *Sugih tanpo bondo* (kaya tanpa harta)
 - b. *Digdoyo tanpo aji* (sakti tanpa memakai jimat)
 - c. *Mabur tanpo elar* (terbang tanpa sayap)
 - d. *Nglurug tanpo bolo* (melawat tanpa bala-tentara)
 - e. *Menang tanpo ngasorake* (menang tanpa mengalahkan)
2. Pengembangan Kemampuan Sosial
- Kemampuan sosial adalah kemampuan dalam antar-hubungan dengan orang lain baik antar individu, dalam kelompok, antar kelompok, atau dalam lingkungan organisasi yang lebih besar untuk menopang kepemimpinannya. Dalam hal ini, Prof. J. F. Tahalele memberikan beberapa saran untuk mengembangkan kemampuan sosial kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu:
- a. Usahakan supaya tetap gembira.
 - b. Lihatlah, pikirlah dan bicarakan yang baik.
 - c. Jangan mengharap terlalu banyak kepada orang lain, tetapi apa yang dapat kita sumbangkan kepada mereka.
 - d. Jangan mencampuri urusan pribadi orang lain, kecuali dilapori.
 - e. Hilangkan perasaan gelisah.
 - f. Jauhkan sifat sombong.
 - g. Belajarlah menyesuaikan diri.
 - h. Kembangkan sifat murah hati.
 - i. Tekun beragama.
 - j. Sekali-kali janganlah putus asa.
 - k. Kembangkan sifat “*lagniappe*” (pemberian kecil kepada orang lain yang berdampak positif yang besar).²³

J. Korelasi Kompetensi Profesionalisme Kepala PAUD Dengan Pengembangan Mutu Pembelajaran Anak Usia Dini

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dan meliputi keahlian dalam bidangnya, yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Pengelolaan pembelajaran merupakan suatu proses penyelenggaraan interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar²⁴.

²³ Eny Wahyu Suryanti, “Pengembangan Profesional Pemimpin Pendidikan”, dalam *Jurnal Ilmiah*, Vol. 16, Nomor 2, hal 60-74

²⁴ Ahmad Zain Sarnoto, Edy Junaedi Sastradiharja, and Kidam, “Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten

Menurut Mukhtar, Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah, ditentukan oleh dua faktor, yakni: *pertama*, kemampuan inovasi kepala sekolah, yaitu keberanian melakukan sesuatu yang baru, mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan memanfaatkan peluang yang terbuka bagi pencapaian suatu sekolah, dan *kedua*, tingkat efisiensi dan efektivitas yang dapat dicapai dalam gerak organisasi sekolah yang dipimpinnya. Adapun karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin diantaranya yakni sebagai berikut:

1. *Tanggung jawab seimbang*. Keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus menyelesaikan pekerjaan tersebut.
2. *Model peranan yang positif*. Peranan adalah tanggung jawab, perilaku, dan sifat yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan dan contoh oleh bawahannya. Jika mereka melakukan apa yang diharapkan dari karyawannya untuk tepat waktu, maka pemimpin tersebut harus bersikap tepat waktu dalam memenuhi janji atau melaksanakan tugasnya.
3. *Memiliki keterampilan komunikasi yang baik*. Pemimpin yang baik harus berani menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.
4. *Memiliki pengaruh positif*. Pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif. Pengaruh adalah seni menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain kearah suatu tujuan atau sudut pandang Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain.
5. *Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain (persuasif)*. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Selain memiliki karakteristik sebagaimana telah dijelaskan diatas, seorang pemimpin yang baik harus dapat memainkan peranan penting dalam melakukan tiga hal berikut:

1. *Mengatasi penolakan terhadap penolakan*. Orang-orang yang memiliki posisi manajemen sering kali berusaha mengatasi hal ini dengan menggunakan kekuasaan dan kendali. Akan tetapi, pemimpin

mengatasi penolakan dengan menciptakan komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.

2. *Mengatasi kebutuhan kelompok-kelompok didalam, diluar ruangan.* Bila terjadi konflik kepentingan antara perusahaan dengan salah satu pemasoknya, maka pemimpin harus dapat menemukan cara mengatasinya tanpa merugikan salah satu pihak.
3. *Membentuk kerangka etis yang menjadi dasar kegiatan setiap karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.* Kerangka etis ini dapat diwujudkan dengan cara memberikan contoh perilaku yang etis, memilih orang-orang yang berperilaku etis sebagai anggota tim, mengkomunikasikan tujuan organisasi, memperkuat perilaku yang sesuai didalam dan diluar organisasi, serta menyampaikan posisi-posisi yang etis secara internal dan eksternal.

Seorang kepala sekolah juga harus memiliki Kompetensi kepemimpinan untuk memimpin lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang efektif. Sebagaimana yang tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 tentang standar kepala sekolah/madrasah, yaitu:

1. Kepribadian
 - a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia bagi komunitas sekolah/madrasah.
 - b. Memiliki integrasi kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri.
 - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Manajerial
 - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pembangunan sekolah/madrasah menuju organisasi pelajar yang efektif.
 - e. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan secara optimal
 - f. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pelajar

- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
 - i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - j. Mengelola pengembangan kurikulum, keuangan sekolah, ketatausahaan dan mengelola unit layanan khusus sekolah.
 - k. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - l. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
 - m. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tetap serta merencanakan tindak lanjutnya.
3. Kewirausahaan
- a. Menciptakan informasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
 - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Supervisi
- a. Merancang program supervisi akademik dalam rangka profesionalisme guru.
 - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - c. Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara

efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif²⁵. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok.

Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Untuk mewujudkan peran dan fungsi PAUD tersebut, harus dimulai dari pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Pelayanan terbaik kepada customer merupakan salah satu cerminan sekolah yang berkualitas.²⁶ Salah satu prinsip PAUD adalah belajar sambil bermain.²⁷ Kepala sekolah sebagai penanggungjawab tertinggi di sekolah perlu melakukan strategi-strategi khusus agar proses pendidikan dan peningkatan mutu sekolah dapat berjalan secara beriringan²⁸.

Strategi kepemimpinan merupakan serangkaian rencana sistematis²⁹, namun dapat juga bermakna taktik dan seni dalam perang³⁰, serta bisa

²⁵ Ahmad Zain Sarnoto, "Peningkatan Kinerja Madsarah Melalui Supervisi Manajerial Pengawas," *Statement / Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 12, no. 1 (2022): 68–75., hal. 69

²⁶ Sallis Edward *Total Quality Management in Education*, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012

²⁷ Dariyatun, "Model Pembelajaran Bermain Kartu Kosakata Guna Meningkatkan Kemampuan Bahasa pada Anak Usia di Kelompok Bermain JPI", dalam *Jurnal Pendidik Indonesia*. 2019, hal. 52–56.

²⁸ Blomqvist, C., Agrell, C., & Sandahl, C., *Leadership Challenges Of Strategic Research Centres In Relation To Degree Of Institutionalisation Journal of Higher Education Policy and Management*, 2016, hal. 1-16

²⁹ Bell, L. *School Leadership & Management: Formerly School Organization, Symphony To Jazz: The Concept Of Strategy In Education*, 2010, hal. 37–41

³⁰ Botha, R. J. N., & Triegaardt, *Distributive Leadership As Management Strategy For School Effectiveness: The Place And Role Of The Oscar Coaching Model In South, African Schools Journal of Social Sciences*, 2017, hal. 251-260

dikatakan sebagai pembuatan keputusan³¹ untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya strategi kepemimpinan, maka sebuah organisasi akan mampu memperoleh posisi yang kuat dalam lingkungannya. Karena organisasi tersebut memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*experience*) yang lebih baik dalam melaksanakan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan permintaan pelanggan (*customer*) di lingkungan organisasi tersebut berada³².

Pendidikan Anak Usia Dini yang bermutu merupakan sekolah yang dinantikan oleh masyarakat, karena masyarakat ingin memberikan sekolah yang berkualitas, sehingga anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang terbaik dari sekolah tersebut. Sallis E mengemukakan bahwa ada 13 kriteria sekolah berkualitas yaitu: (1) *customer focus* (2) *Problem Solving*, (3) *Resourches Quality* (4) *Strategy Quality*, (5) *Feed back on Customer Complaint*, (6) *Planning and Policy Strategy*, (7) *Improvement Process*, (8) *Creativity*, (9) *Responsibility*, (10) *Evaluation Strategy*, (11) *Maintaining Quality* (12) *Culture Work Quality*, (13) *Continous Quality Improvement*. Kriteria sekolah berkualitas di atas merupakan sistem manajemen mutu yang sering menjadi rujukan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas lembaganya.

Dalam hal ini, PAUD yang berkualitas dapat diukur dari kualitas proses interaksi, kualitas lulusan, keterlibatan orang tua dalam pendidikan, kualitas kepemimpinan kepala sekolah, konsep dan praktik pembelajaran, serta kualitas manajemen. Dengan demikian, menjadi kepala sekolah harus siap dengan segala konsekwensi perubahan yang terjadi sehingga penunjukkan kepala sekolah idealnya harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.³³

Dari berbagai pernyataan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompetensi pada kepala PAUD sangat menentukan untuk dapat menjadi kepala PAUD yang profesional, sebab kepala PAUD yang profesional dapat mengembangkan mutu pembelajaran anak usia dini dengan baik dan maksimal. Sehingga visi lembaga PAUD dapat tercapai lebih optimal.

³¹ Aifulloh, M., & Zainul Muhibbin, H., "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah", dalam *Jurnal Sosial Humaniora*, 2012, hal. 206–218

³² Markides, C., *What Is Strategy And How Do You Know If You Have One?*, *Business Strategy Review Summer*, 2004, hal. 5-12

³³Rokhadi, "Peran dan strategi kepala paud dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi covid-19" dalam <https://jurnal.uns.ac.id/jpi/article/download/50073/31048> diakses 25 Juni 2021

BAB IV

PENINGKATAN PROFESIONALISME KEPALA PAUD DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN MUTU PEMBELAJARAN DI PAUD

A. Strategi Menjadi Kepala PAUD Profesional

Kepala PAUD merupakan seorang pemimpin yang menggerakkan pendidik PAUD, peserta didik PAUD, wali peserta didik dan stakeholders PAUD lainnya untuk melakukan berbagai aktivitas yang diinginkannya. Hal tersebut dikarenakan pada hakikatnya memimpin adalah upaya mempengaruhi seseorang ataupun sekelompok orang pada suatu organisasi ataupun lembaga, termasuk lembaga PAUD.

Kepala PAUD dapat menggerakkan pendidik PAUD, peserta didik PAUD, wali peserta didik, dan *stakeholders* PAUD lainnya dengan optimal manakala ia menjadi kepala PAUD yang profesional dengan potret idealnya, sebagai berikut:

Pertama, kepala PAUD yang ideal adalah mereka yang minimal memiliki kualifikasi akademik S1 PGPAUD atau S1 Psikologi Perkembangan. Hal itu sebagaimana tuntutan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah beserta lampirannya. Rasionalnya, jika pendidik PAUD saja harus memiliki kualifikasi akademik S1, lebih-lebih kepala PAUD-nya. Minimal kepala PAUD harus memiliki kualifikasi akademik S1, karena itu minimalnya maka akan lebih baik lagi jika kepala PAUD memiliki kualifikasi akademik S2 PGPAUD atau S2 PGRA ataupun S2 dibidang Ma₁₁₁ n Pendidikan. Diakui ataupun tidak, di Indonesia sebagai salah satu negara yang lebih mengedapankan

berbagai hal yang formal, kualifikasi akademik kepala PAUD tersebut menjadi salah satu hal yang mempengaruhi cara pandang pendidik PAUD terhadap mereka. Implikasinya, sudah barang tentu cara pandang tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pendidik PAUD.

Kedua, idealnya kepala PAUD adalah mereka yang berstatus pendidik PAUD dan memiliki pengalaman sebagai pendidik PAUD minimal selama 3 tahun. Status dan pengalamannya sebagai pendidik PAUD tersebut sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi wawasannya terkait dengan penyelenggaraan PAUD baik secara teoritis maupun praktis. Tak jarang ada pihak yayasan yang mengabaikan aspek status dan khususnya aspek pengalaman. Hal itu dikarenakan mereka beranggapan bahwa pengalaman akan diperoleh sambil jalan, sambil memimpin lembaga PAUD biasanya kenyataan tersebut terjadi karena pihak yayasan memilih kepala PAUD bukan atas dasar profesionalisme tapi atas dasar *like and dislike*.

Bagaimanapun juga, status dan pengalaman sebagai pendidik PAUD harus dijadikan sebagai pertimbangan untuk menjadi kepala PAUD karena setidaknya pengalaman tersebut akan menjadi modal awal yang digunakan oleh kepala PAUD dalam memimpin lembaga PAUD-nya. Terkait dengan fakta ini, pihak yayasan harus mengkaji dan memegang prinsip *right firts time, right everytime*. Jika di awal kepemimpinan kepala PAUD sudah benar atau baik, maka selanjutnya akan benar atau baik pula.

Ketiga, idealnya kepala PAUD memiliki kompetensi kepribadian berupa kepribadian yang stabil dan mantap. Kepribadian kepala PAUD tercermin melalui:

1. Akhlaknya yang mulia serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik, pendidik PAUD, wali peserta didik, *stakeholders* PAUD lainnya, dan masyarakat di sekitarnya
2. Integritasnya sebagai seorang pemimpin
3. Keinginannya dalam mengembangkan diri sebagai pendidik PAUD maupun kepala PAUD
4. Keterbukaannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala PAUD di lembaga PAUD-nya
5. Kemampuannya dalam mengendalikan diri ketika menghadapi masalah yang terkait dengan penyelenggaraan PAUD baik di lingkup internal maupun eksternal
6. Bakat serta minat jabatannya sebagai pemimpin lembaga PAUD¹.

¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Kompetensi kepribadian kepala PAUD yang dipaparkan di atas mempresentasikan dimensi moral dan etis dari kepemimpinan kepala PAUD. Ada dua nilai utama yang harus ditanamkan dan diwujudkan oleh kepala PAUD didalam memimpin, yakni:

1. Tanggung Jawab. Kepala PAUD memiliki peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan lembaga PAUD, baik itu KB, TK maupun RA. Itulah sebabnya kepala PAUD memiliki tanggung jawab tersendiri. Kepala PAUD harus bertanggung jawab terhadap aktivitas pendidik PAUD dan peserta didiknya di lembaga PAUD. Kepemilikan tanggung jawab seorang kepala PAUD dapat terlihat manakala kepala PAUD sedang mengalami berbagai kesulitan dalam menyelenggarakan layanan PAUD. Sederhanya, jika kepala PAUD mau dan mampu mengatasi kesulitan tersebut, maka dapat dikatakan ia sudah menjadi kepala PAUD yang bertanggung jawab.
2. Demokratis. Sebagai akibat dari warisan kolonialisme, Indonesia sebagai negara berkembang cenderung memiliki jenis manajemen yang birokratis dengan kepemimpinan yang otoriter. Hal itu juga berimbas pada kepemimpinan kepala sekolah ataupun kepemimpinan ketua yayasan, termasuk kepemimpinan lembaga PAUD. Tak jarang ditemukan pula kepala PAUD yang otoriter. Tentunya kepemimpinan yang otoriter tersebut berlawanan dengan spirit pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dalam hal kompetensi kepribadian kepala PAUD.

Banyak hal yang diakibatkan dari kepala PAUD yang otoriter, seperti dapat memunculkan hubungan yang kurang harmonis antara kepala PAUD dengan pendidik PAUD. Akibatnya, konflik di lembaga PAUD dapat muncul dengan begitu mudahnya. Jika itu sudah terjadi, maka penyelenggaraan layanan PAUD akan mengalami berbagai hambatan yang berujung pada semakin rendahnya mutu PAUD.

Didasari deskripsi di atas, maka kepala PAUD harus dapat menanamkan dan mewujudkan nilai demokratis dalam kepemimpinannya. Kepala PAUD yang demokratis adalah kepala PAUD yang memiliki keinginan untuk:

1. Melibatkan pendidik PAUD ataupun staf PAUD serta wali peserta didik dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Hal itu tidak dilakukan agar mereka senang, tetapi agar mereka dapat mengetahui hak dan kewajibannya dalam penyelenggaraan layanan PAUD serta dapat berpartisipasi dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
2. Memberikan peluang kepada pendidik PAUD ataupun staf PAUD serta wali peserta didik untuk berdiskusi mengenai kebijakan yang diambilnya dan implementasi dari kebijakannya. Hal itu tidak

dilakukan agar konfrontasi dan oposisi dapat dihindari, tetapi agar mereka terlibat dalam perumusan, penetapan, pelaksanaan, dan penilaian suatu kebijakan.

3. Memberikan kesempatan kepada bawahannya, yaitu pendidik PAUD maupun staf PAUD untuk mengembangkan dirinya. Terkait dengan hal ini, kepala PAUD harus sadar betul bahwa seorang pemimpin yang besar adalah pemimpin yang dapat membesarkan bawahannya dan kesuksesan bawahan adalah kesuksesan bagi seorang pemimpin. Bukan sebaliknya, kepala PAUD sebagai pemimpin sibuk membesarkan diri dan menyukseskan diri sendiri.²

Keempat, idealnya kepala PAUD memiliki jiwa kewirausahaan. Ini berarti seorang kepala PAUD adalah pemimpin PAUD yang berjiwa kewirausahaan yang tercermin dalam:

1. Kemampuannya ketika menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan lembaga PAUD yang ia pimpin
2. Kemampuannya untuk bekerja keras dalam mencapai keberhasilan lembaga PAUD sebagai organisasi pembelajar yang efektif
3. Tingginya motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin lembaga PAUD
4. Sikap pantang menyerah serta kemampuannya dalam mencari solusi yang terbaik untuk menghadapi kendala yang dihadapi oleh lembaga PAUD-nya
5. Kepemilikan naluri kewirausahaan dalam *me-manage* berbagai kegiatan layanan PAUD.³

Kewirausahaan merupakan keterampilan yang sebenarnya dibutuhkan oleh semua orang dalam hidup dan kehidupannya termasuk di dalamnya kepala PAUD. Penumbuhan jiwa kewirausahaan bagi kepala PAUD teramat penting karena dengan kewirausahaan, kepala PAUD dapat menjadi sosok yang produktif, bukan konsumtif. Produktivitasnya sebagai seorang pemimpin PAUD akan menjadikannya selalu berusaha “mencari cara baru” untuk meningkatkan mutu PAUD.

Ada tujuh karakter seorang kepala PAUD yang memiliki jiwa kewirausahaan, yaitu:

1. *Percaya Diri*. Seorang kepala PAUD haruslah memiliki sifat percaya diri yang tercermin dari:

² Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2010. Hal. 83-85.

³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

- a. Yakin dan Optimis. Kepala PAUD harus yakin dan optimis bahwa layanan PAUD-nya akan maju dan berkembang, untuk itu serang kepala PAUD harus mampu menyusun rencana keberhasilan layanan PAUD-nya
 - b. Mandiri. Ini berarti kepala PAUD tidak mengandalkan dan bergantung kepada orang lain atau keluarga
 - c. Kepemimpinan dan Dinamis. Seorang kepala PAUD harus mampu bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang dijalankannya, baik di masa sekarang maupun yang akan datang. Tanggung jawa seorang pemimpin tidak hanyay pada material, tetapi juga moral kepada berbagai pihak
2. *Originalitas*. Seorang kepala PAUD haruslah memiliki sifat-sifat originalitas yang tercermin dari:
- a. Kreatif. Ini berarti PAUD harus mampu mengembangkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan
 - b. Inovatif. Ini berarti kepala PAUD harus mampu melakukan sesuatu yang baru yang belum dilakukan banyak orang sebagai nilai tambah keunggulan bersaing
 - c. Inisiatif/Proaktif. Merupakan kemampuan dalam mengerjakan banyak hal degan baik, dan memiliki pengetahuan. Inisiatif dan selalu proaktif merupakan ciri mendasar di mana seorang kepala PAUD tidak hanya menunggu sesuatu terjadi, tetapi terlebih dahulu memulai dan mencari peluang sebagai pelopor dalam berbagai kegiatan.
3. *Berorientasi manusia*, terdiri dari:
- a. Sifat suka bergaul dengan orang lain. Berarti seorang kepala PAUD harus mampu mengembangkan dan memelihara hubungan baik dengan berbagai pihak, baik yang berhubungan langsung dengan layanan PAUD yang diselenggarakannya maupun tidak. Hubungan baik yang perlu dijalankan antara lain kepada wali peserta didik, sekolah dasar favorit wali peserta didik, dan masyarakat luas
 - b. Komitmen. Komitmen pada berbagai pihak merupakan ciri yang harus dipegang teguh dan harus ditepati dan komitmen untuk melakukan sesuatu memang merupakan kewajiban untuk segera ditepati dan direalisasikan
 - c. Responsif. Artinya menganggap saran dan kritik adalah dasar untuk mencapai kemajuan. Saran dan kritik yang masuk direspon dengan baik untuk memperbaiki pelayanan kepada pelanggan, proses bisnis dan efisiensi perusahaan
4. *Berorientasi pada hasil kerja*, terdiri dari sifat:

- a. Ingin berprestasi. Merupakan kemauan untuk terus maju dan mengembangkan layanan PAUD. IQ dan EQ tidak cukup untuk memprediksi keberhasilan. Dibutuhkan AQ (*Adversity Quotient*) yaitu tingkat ketahanan terhadap hambatan-hambatan yang ditemuinya dalam mencapai keberhasilan. Dalam AQ ada tiga tipe pendaki puncak keberhasilan, *quitter*, *champer*, dan *climber*. Tipe *quitter* adalah kepala PAUD yang langsung menyerah atau tidak mau memanfaatkan peluang. Tipe *champer* adalah kepala PAUD yang cepat puas dengan apa yang sudah dicapai walaupun bisa mencapai keberhasilan yang lebih tinggi kalau mereka mau. Tipe *climber* adalah kepala PAUD yang terus mendaki tangga keberhasilan hingga mencapai puncak tertinggi meski menemui berbagai hambatan atau rintangan.

Ketahanan terhadap berbagai hambatan ini terdiri dari empat komponen, yaitu *reach*, *ownership* dan *original*, *control*, *endurance*. *Reach* berarti seberapa jauh kemalangan/rintangan yang ditemui itu mempengaruhi hal-hal lain dalam kehidupan. *Ownership & original* adalah persepsi orang terhadap rintangan/hambatan. *Control* berarti melihat kemampuan mengontrol hambatan/rintangan dalam kehidupan. *Endurance* berarti sejauh mana kepala PAUD melihat rintangan/hambatan sebagai sesuatu yang terus terjadi atau hanya terjadi secara kebetulan, cepat berlalu dan tidak akan terjadi lagi.

- b. Berorientasi keuntungan. Artinya semua cara dan usaha yang dilakukan dalam menyelenggarakan PAUD harus mendatangkan profit karena bisnis pendidikan tidak akan bisa bertahan dan berkembang jika tidak ada profit.
 - c. Teguh, tekun, dan kerja keras. Jam kerja kepala PAUD tidak terbatas pada waktu, di mana ada peluang di situ ia datang. Kadang-kadang seorang kepala PAUD sulit untuk mengatur waktu kerjanya. Benaknya selalu memikirkan kemajuan layanan PAUD-nya. Ide-ide baru selalu mendorongnya untuk bekerja keras merealisasikannya. Tidak ada kata sulit dan tidak adamasalah yang tidak apat diselesaikan.
 - d. Penuh semangat, dan penuh energi. Artinya seorang kepala PAUD hendaknya melakukan semua aktivitas dengan semangat untuk keberhasilan.
5. *Berorientasi pada masa depan*. Karakter ini terdiri dari sifat pandangan ke depab, ketajamann persepsi. Untuk itu seorang kepala PAUD harus memiliki visi dan tujuan jelas. Hal ini berfungsi untuk

menebak ke mana angkah dan arah yang dituju sehingga dapat diketahui apa yang akan dilakukan oleh kepala PAUD tersebut.

6. *Berorientasi pada prestasi.* Seorang kepala PAUD yang sukses selalu mengejar prestasi yang lebih baik daripada prestasi sebelumnya. Mutu pelayanan PAUD yang diberikan serta kepuasan pendidik PAUD, peserta didik, dan wali peserta didik menjadi perhatian utama. Setiap waktu segala aktivitas usaha yang dijalankan selalu dievaluasi dan harus lebih baik dibanding sebelumnya.
7. *Berani ambil resiko.* Hal ini merupakan sifat yang harus dimiliki seorang kepala PAUD kapan pun dan di mana pun, baik dalam bentuk uang maupun waktu.⁴

Kelima, idealnya kepala PAUD harus memiliki kemampuan dalam melakukan supervisi. Ini berarti, kepala PAUD sebagai seorang pemimpin memiliki peran sebagai prang supervisor. Supervisi itu sendiri adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan, dalam konteks ini, kepala PAUD pada pendidik PAUD maupun staf PAUD terkait dengan kinerjanya dalam menangani penyelenggaraan layanan PAUD untuk memperbaiki layanan PAUD agar ada peningkatan mutu PAUD. Sementara itu, yang melakukan supervisi disebut supervisor.⁵

Berdasarkan pengertian supervisi di atas, maka tujuan dilakukannya supervisi oleh kepala PAUD terhadap pendidik PAUD maupun staf PAUD, antara lain:

1. Memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang diselenggarakan oleh pendidik PAUD baik di dalam kelas maupun di luar kelas,
2. Mengembangkan potensi pendidik PAUD agar terus mengembangkan kreatifitasnya serta inovasinya dalam menyelenggarakan layanan PAUD,
3. Mengembangkan potensi staf PAUD agar produktivitasnya tetap bertahan atau bahkan semakin berkembang.

Sedangkan fungsi utama supervisi di PAUD adalah terlaksananya proses perbaikan layanan PAUD secara kontinyu. Sementara itu fungsi lain dari supervisi di PAUD antara lain:

1. Mengkoordinasi semua usaha stakeholders PAUD dalam penyelenggaraan layanan PAUD
2. Memperlengkapi kepemimpinan kepala PAUD
3. Memperluas pengalaman pendidik PAUD
4. Menstimulasi kreatifitas pendidik PAUD

⁴ Novan Ardy Wiyani, *Teacherpreneurship: Gagasan dan Upaya Menumbuhkan-Kembangkan Jiwa Kewirausahaan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012. hal. 39-43.

⁵ Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999. hal. 5.

5. Memberikan penilaian terhadap kinerja pendidik PAUD secara berkelanjutan
6. Menganalisis kelebihan dan kelemahan penyelenggaraan layanan PAUD oleh pendidik PAUD
7. Memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap pendidik PAUD dan staf PAUD mengenai proses supervisi
8. Mengetahui ketercapaian tujuan penyelenggaraan layanan PAUD.⁶
Pada saat melakukan kegiatan supervisi, idealnya kepala PAUD melakukan upaya berikut ini:

1. Merencanakan program supervisi pembelajaran dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik PAUD
2. Melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap pendidik PAUD dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap pendidik PAUD dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik PAUD.⁷

Hal demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala PAUD secara langsung dapat meningkatkan profesionalisme pendidik PAUD. Ada beberapa strategi yang harus dilakukan oleh kepala PAUD pada saat melakukan supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik, yaitu:

1. Mendengar (*listening*), ini berarti kepala PAUD mendengarkan apa saja yang dikemukakan oleh pendidik PAUD terkait dengan peningkatan profesionalisme pendidik PAUD
2. Mengklarifikasi (*clarifying*), ini berarti kepala PAUD memperjelas mengenai apa yang dimaksudkan oleh pendidik PAUD atau apa yang diinginkan pendidik PAUD kepadanya
3. Mendorong (*encouraging*), ini berarti kepala PAUD mendorong pendidik PAUD agar mau mengemukakan kembali (*re-explanation*) tentang suatu hal bilamana masihi dirasakan belum jelas
4. Mempresentasikan (*presenting*), ini berarti kepala PAUD mencoba mengungkapkan persepsinya mengenai apa yang dimaksudkan oleh pendidik PAUD
5. Memecahkan masalah (*problem solving*), ini berarti kepala PAUD bersama-sama dengan pendidik PAUD memecahkan masalah yang dihadapi mereka

⁶ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif an Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*, Jakarta: Prestasi Pustaka Raya. hal. 47.

⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

6. *Negosiasi (Negotiating)*, ini berarti kepala PAUD membangun kesepakatan tentang tugas yang harus dilaksanakan oleh stakeholders penyelenggara layanan PAUD
7. *Mendemonstrasikan (demonstrating)*, ini berarti kepala PAUD mendemonstrasikan atau memperagakan maupun melakukan berbagai hal tertentu dengan tujuan agar dapat diamati kemudian ditiru oleh pendidik PAUD
8. *Mengarahkan (directing)*, ini berarti kepala PAUD mengarahkan pendidik PAUD untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu
9. *Menstandarkan (standarizing)*, ini berarti kepala PAUD mengadakan berbagai penyesuaian dalam penyelenggaraan PAUD bersama dengan pendidik PAUD, dan
10. *Memberikan penguatan (empowering)*, ini berarti kepala PAUD memberikan penguatan dengan menggambarkan kondisi-kondisi yang menguntungkan bagi peningkatan profesionalisme pendidik PAUD.⁸

Keenam, idealnya kepala paud harus memiliki jiwa sosial yang lebih.

Hal itu tercermin dalam sikap sebagai berikut:

1. Berkerjasama dengan pihak lain misalnya dengan wali peserta didik dan tokoh masyarakat setempat untuk kepentingan KB, TK/RA.
2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
3. Memiliki kepekaan sosial terhadap wali peserta didik dan masyarakat.⁹

Implikasi dari dilakukannya ketiga sikap di atas adalah masyarakat menjadi tidak segan-segan untuk melibatkan diri mereka dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Beberapa contoh partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan layanan PAUD antara lain:

1. Mengawasi perkembangan kepribadian serta proses belajar putra-putrinya di rumah jika perlu memberi laporan dan berkonsultasi dengan pihak kepala PAUD maupun pendidik PAUD.
2. Menyediakan berbagai fasilitas belajar di rumah dan membimbing putra-putrinya agar belajar dengan penuh motivasi dan perhatian.
3. Menyediakan perlengkapan belajar yang dibutuhkan putra-putrinya untuk belajar di KB, TK/RA.
4. Memberikan umpan balik kepada kepala PAUD maupun pendidik mengenai layanan PAUD yang diselenggarakan yang menyangkut keadaan putra-putrinya
5. Bersedia datang jika diundang atau diperlukan oleh KB, TK/RA untuk ikut berdiskusi memecahkan berbagai problem PAUD, misalnya

⁸ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya. hal. 39-40

⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

seperti masalah minimnya sarana dan prasarana, masalah keuangan, masalah pelaksanaan program kerja, dan lainnya.

6. Membantu mengadakan berbagai fasilitas belajar yang dibutuhkan KB,TK/RA untuk memajukan layanan PAUD.
7. Meminjamkan berbagai peralatan yang dibutuhkan KB,TK/RA untuk melaksanakan layanan PAUD jika KB,TK/RA tidak memilikinya dan memerlukannya.
8. Bersedia menjai narasumber jika diperlukan oleh pihak KB,TK/RA
9. Menerima pendidik PAUD dan peserta didik dengan senang hati jika mereka melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan masyarakat, seperti di lapangan, di tepi sungai, di pesawahan, dan tempat lainnya
10. Memberi penjelasan secara sukarela kepada peserta didik yang sedang melakukan kegiatan pembelajaran di lingkungan masyarakat jika dibutuhkan .
11. Bagi masyarakat yang ahli di bidang pendidikan, bersedia menjadi ekspert dalam membina serta meningkatkan mutu KB, TK/RA.
12. Bagi masyarakat yang termasuk hartawan , bersedia menjadi donatur untuk pengembangan KB,TK/RA
13. Ikut memperlancar komunitas pendidikan dengan mengajukan usul-usul untuk perbaikan layanan PAUD..
14. Ikut mengontrol jalannya layanan PAUD.
15. Bagi tokoh-tokoh masyarakat, bersedia menjadi mitra manajemen PAUD dalam mempertahankan dan memajukan atau meningkatkan mutu KB,TK/RA
16. Ikut memikirkan dan merealisasikan kesejahteraan pendidik PAUD.¹⁰
Ketujuh, idealnya kepala PAUD harus memiliki kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala PAUD ditunjukkan oleh kemampuannya dalam:
 1. Menyusun perencanaan KB, TK/RA untuk berbagai tingkat perencanaan
 2. Mengembangkan KB ,TK/RA sesuai dengan kebutuhan.
 3. Memimpin KB,TK/RA dalam rangka pendayagunaan sumber daya yang di miliki secara optimal.
 4. Mengelola perubahan dan pengembangan KB,TK/RA menuju lembaga PAUD yang efektif dalam menyelenggarakan layanan PAUD.

¹⁰ E. Mulyasa, *Penelitian Tindakan Sekolah: Meningkatkan Produktivitas Sekolah*, Bandung: Rosda Karya. 2010. hal. 61.

5. Menciptakan budaya dan iklim KB,TK/RA yang kondusif dan inovatif bagi pendidik PAUD dan peserta didik.
6. Mengelola pendidik PAUD dan staf PAUD dalam rangka mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana yang dimiliki KB,TK/RA serta mendayagunakannya secara optimal.
8. Mengelola hubungan antara pendidik PAUD dan wali peserta didik serta masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan KB,TK/RA
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan KB,TK/RA sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan KB,TK/RA dalam mendukung pencapaian tujuan KB,TK/RA.
13. Mengelola unit layanan khusus pada KB,TK/RA dalam mendukung pelayanan PAUD bagi peserta didik.
14. Mengelola sistem informasi KB,TK/RA dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan pembelajaran dan manajemen KB,TK/RA
16. Melakukan *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan KB,TK/RA dengan prosedur yang tepat, serta membuat rencana tindak lanjutnya.¹¹

Dengan demikian, dilihat dari berbagai macam idealnya menjadi kepala PAUD yang profesional, peneliti mengambil kesimpulan bahwa seyogyanya kepala PAUD menerapkan hal tersebut agar dapat meningkatkan mutu sekolah, terutama mutu pembelajaran. Dalam hal tersebut, sebagai kepala PAUD mau tidak mau harus upgrade dirinya menjadi lebih baik dan optimal, sehingga dapat menjadi kepala PAUD yang berstandar dan profesional dalam layanan PAUD yang dipimpinnya.

B. Menjadi Kepala PAUD Yang Berkarakter Dan Profesional

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa

¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

lembaga ke arah tercapainya tujuan yang telah di tentukan ¹². Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan terhadap regulasi pendidikan dan kehidupan globalisasi. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien. Untuk menciptakan sekolah yang efektif dan efisien, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkatan sekolah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan diharapkan mampu memegang tugas dan bertanggung jawab memegang peran aktif dalam memajukan sekolah/lembaga pendidikan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik . Sebagai seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh para guru- guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia harus mampu membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang professional.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor yang berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan.

Menjadi Kepala PAUD yang berkarakter seyogyanya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

¹² Ahmad zain Sarnoto and Edy Junaedi Sastradiharja, “Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor,” *Statement | Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 8, no. 2 (2018): 45–58, <https://doi.org/https://doi.org/10.56745/js.v8i2.197.>, hal. 46

1. Dipercaya (*trustworthiness*). Seorang kepala sekolah dapat dipercaya jika seseorang itu jujur ucapannya, benar tindakannya, tuntas dan berkualitas pekerjaannya. Orang yang dapat dipercaya akan berperilaku:
 - a. Berkata sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
 - b. Sejalan pikiran, ucapan dan perbuatannya
 - c. Menepati janji yang diucapkannya
 - d. Menjaga rahasia sebaik-baiknya
 - e. Tidak berprasangka buruk terhadap siapapun
 - f. Bertindak benar menurut kaidah agama, hukum, norma masyarakat dan peraturan.
2. Menghormati (*respect*). Seorang kepala sekolah dikatakan menghormati orang lain jika ucapannya sopan, perilakunya santun serta tindakannya bermamfaat untuk orang lain. Orang yang menghormati orang lain berperilaku:
 - a. Menerima keberadaan orang lain tanpa bersyarat
 - b. Tidak menyalahkan orang lain atas kegagalannya
 - c. Berlapang dada dan tidak mudah tersinggung oleh ucapan dan tindakan orang lain
 - d. Menjaga perasaan orang lain
 - e. Tidak memaksakan kehendak
 - f. Memberi selamat kepada yang berhasil dan memberi dukungan kepada yang kurang beruntung.
3. Memelihara keadilan (*fairness*). Seseorang kepala sekolah yang memelihara keadilan akan mengutamakan kepentingan negara, bangsa, orang banyak diatas kepentingan pribadi dan atau kepentingan kelompok. Seseorang kepala sekolah yang menghormati orang lain berperilaku:
 - a. Memperlakukan setiap orang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan
 - b. Tidak pilih kasih, tertib dan tidak menyalahgunakan aturan
 - c. Membagi keberuntungannya kepada orang lain
 - d. Bersikap terbuka dan bersedia mendengarkan orang lain
 - e. Tidak memperdaya orang lain
 - f. Memperlakukan orang lain sesuai dengan perlakuan yang di harapkannya dari orang lain.
4. Peduli (*caring*). Seseorang yang peduli akan selalu penuh perhatian terhadap keberadaan orang lain. Peilaku dari orang yang peduli:
 - a. Menunjukkan kebaikan hati kepada sesama
 - b. Empati dan merasa terharu terhadap penderitaan orang lain
 - c. Memaafkan, tidak pemaarah dan tidak pendendam
 - d. Murah hati dan bersedia memberi pertolongan

- e. Sabar terhadap keterbatasan orang lain
 - f. Peduli terhadap keberlanjutan kehidupan umat manusia
5. Bertanggung jawab (*responsibility*). Seseorang disebut bertanggungjawab jika dapat mengendalikan diri dari sesuatu yang merugikan. Perilaku orang yang bertanggungjawab akan berperilaku:
 - a. Mempertimbangkan manfaat dan resiko ucapan dan perbuatannya
 - b. Merencanakan segala sesuatu sebelum melaksanakannya
 - c. Tidak mudah menyerah dan terus mengupayakan keberhasilan
 - d. Melakukan yang terbaik setiap saat
 - e. Menjaga ucapan dan tindakan
 - f. Loyal dalam menaati perintah sesuai dengan tugas dan kewajiban
 6. Kewargaan (*citizenship*). Seorang warga yang baik akan berpartisipasi aktif dalam memelihara keberlangsungan dan keberlanjutan kehidupan dan lingkungan. Perilaku orang yang berkarakter kewargaan berperilaku:
 - a. Demokratis, memberi gagasan konstruktif dan memelihara kedamaian
 - b. Bekerjasama dalam menyediakan dan menjaga fasilitas dan ketertiban umum
 - c. Berpartisipasi aktif dalam membina masyarakat dan memelihara lingkungan
 - d. Menjadi relawan untuk kepentingan bangsa
 - e. Anti kekerasan dalam menyelesaikan persoalan
 - f. Berindak tegas menentang hal-hal yang merugikan masyarakat, bangsa dan negara.

Kepala PAUD dapat disebut profesional apabila didalamnya dirinya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki kejujuran dan integritas pribadi;
2. mendedikasikan sebagian besar waktunya untuk bekerja di bidangnya;
3. memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikategorikan ahli pada suatu bidang;
4. berusaha mencapai tujuan dengan target-target yang ditetapkan secara rasional;
5. memiliki standar yang tinggi dalam bekerja;
6. memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan dengan standar kualitas yang tinggi;
7. mencintai dan memiliki sikap positif terhadap profesinya yang antara lain tercermin dalam perilaku profesionalnya dan respons orang-orang yang berkaitan dengan profesi/pekerjaannya;
8. memiliki pandangan jauh ke depan (*visionary*);

9. memiliki kode etik, dan
10. memiliki lembaga profesi.

Dari berbagai ciri di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri Kepala PAUD yang berkarakter dan profesional antara lain memiliki: (1) kejujuran; (2) kompetensi yang tinggi; (3) harapan yang tinggi (*high expectation*); (4) standar kualitas kerja yang tinggi; (5) motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan; (6) integritas yang tinggi; (7) komitmen yang kuat; (8) etika kepemimpinan yang luhur (menjadi teladan); (9) kecintaan terhadap profesinya; (10) kemampuan untuk berpikir strategis (*strategic thinking*); dan (11) memiliki pandangan jauh ke depan (*visionary*).

C. Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Anak Usia Dini

Di dunia yang serba modern saat ini, moral merupakan suatu hal yang kurang diperhatikan bagi generasi muda, padahal, nilai moral sangat penting untuk kemajuan bangsa, pembentukan moral bisa ditempuh dengan pendidikan agama islam dari usia dini. Pendidikan Agama Islam bagi anak usia dini adalah sarana untuk menyiapkan peserta didik dalam memahami, mengenal, bertakwa, mengimani ajaran agama, mengamalkan akhlak mulia beragama Islam dari sumber utamanya yaitu kitab suci Alquran dan hadis, melalui kegiatan pengajaran, pembimbingan dan latihan serta penggunaan pengalaman¹³. Jadi, pembelajaran Pendidikan Agama Islam bagi anak usia dini adalah proses interaksi dan pengenalan yang berlangsung antara pendidik dan peserta didik untuk memperoleh pengetahuan dan menghayati, meyakini dan mengamalkan ajaran agama Islam.

Dalam proses pembelajaran pendidik mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pembelajaran yang dilaksanakan, tenaga pendidik harus selalu menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan pendidikan dan menjalankan tugasnya di dalam kelas dengan maksimal hingga mencapai pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pendidik tidak saja dituntut menguasai materi pelajaran, metode mengajar, media pengajaran atau sarana pembelajaran. Tetapi pendidik juga harus menciptakan situasi dan kondisi belajar mengajar yang kondusif dan bisa berjalan dengan baik sesuai perencanaan sehingga mencapai tujuan yang telah direncanakan.

¹³ Ahmad Zain Sarnoto, "Metode Komunikasi Yang Ideal Dalam Pendidikan Keluarga Menurut Al-Quran," *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan* 9, no. 1 (2021): 105–15, <https://doi.org/doi.org/10.36052/andragogi.v9i1.230.>, hal, 106

Mengapa Pendidikan Agama Islam bagi anak usia dini itu penting? hal ini disebabkan Pendidikan Agama Islam memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pendidikan lain pada umumnya, Pendidikan Agama Islam bertujuan untuk meningkatkan ketakwaan siswa dan siswi kepada Allah SWT. Pendidikan Agama Islam ini memiliki tujuan yang sejalan dengan misi Islam yaitu mempertinggi nilai-nilai akhlak pada diri manusia sehingga mencapai akhlak mulia. Keberhasilan Pendidikan Agama Islam bagi anak usia dini akan berdampak baik terhadap keberhasilan pendidikan nasional. Begitu juga sebaliknya keberhasilan pendidikan nasional secara masif membantu pencapaian pendidikan agama Islam, sebab itu keberadaan pendidikan agama Islam oleh pemerintah dijadikan mitra untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan bernegara.

Masa kanak-kanak adalah masa yang sangat penting dalam konteks pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan seorang anak di masa mendatang. Pendidikan anak usia dini diarahkan dalam rangka menstimulasi, membimbing, mengasuh, dan mendorong pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan pada anak. Bisa dikatakan bahwa pendidikan pada masa kanak-kanak adalah semacam pondasi minat, bakat, dan kemampuan anak. Dalam kaitan ini, Pendidikan Agama Islam (PAI) sangat diperlukan, karena merupakan landasan utama karakter siswa dan koridor akhlak serta budi pekerti mereka.

Keberadaan Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)/TK diperlukan setidaknya karena dua hal mendasar, yakni: *Pertama*, PAI pada PAUD/TK diperlukan untuk menumbuhkembangkan keyakinan peserta didik tentang agama yang dianut dan diyakininya. Upaya ini menjadi sangat penting terutama sebagai modal dasar pengembangan bangunan keimanan dan keislaman anak didik. *Kedua*, PAI pada PAUD dan TK memberikan dasar beriman, beribadah, dan berakhlak mulia yang dikembangkan melalui kegiatan pembiasaan dan keteladanan. Dengan perspektif ini, PAI pada PAUD dan TK menjadi dasar utama pengembangan budi pekerti anak didik.

Lebih jauh, masa kanak-kanak adalah masa yang dalam pengertian ilmu psikologi perkembangan dipahami sebagai Usia Emas (*Golden Age*). Usia ini memungkinkan terjadinya transmisi pengetahuan dan pembiasaan yang lebih mudah karena derajat kemurnian otak, psikis, dan emosional anak. Dengan situasi demikian, penanaman PAI akan lebih efektif apabila dilakukan sejak dini, karena proses penanaman dan pembiasaan akan lebih mudah dipahami dan dilaksanakan oleh anak. Penerapan nilai – nilai agama Islam yang diajarkan kepada anak sejak

dini sangat berpengaruh terhadap kondisi psikis dan emosional anak yang nantinya akan berdampak pada sikapnya di kemudian hari.

PAUD sebagai bagian dari usaha sadar melaksanakan pembangunan manusia seutuhnya, sejak dekade terakhir telah mengambil posisi sentral. PAUD sudah mengalami perubahan paradigma. PAUD telah mencakup usaha sadar dan kebersamaan dari masyarakat, sekolah, pemerintah, dan swasta. Perhatian yang besar terhadap PAUD didasari pandangan yang menilai perkembangan pada masa usia dini sangat mempengaruhi perkembangan anak pada tahap berikutnya. Selain itu, penyiapan karakter anak sejak dini di PAUD dinilai mampu meningkatkan produktivitas kerja di masa dewasa.

Meskipun demikian, dalam kenyataan sehari-hari, praktik pembelajaran di PAUD/TK masih mengalami berbagai tantangan. Di Indonesia, proses pembelajaran PAUD/TK masih banyak yang tidak memperhatikan taraf perkembangan dan tingkat kebutuhan anak pada usia dini. Hal ini disebabkan pola pembelajaran yang dilaksanakan cenderung bersifat akademis, yaitu pembelajaran yang lebih menekankan pada pencapaian kemampuan anak dalam membaca, menulis, dan berhitung.

Dengan pendekatan yang *academic-centered*, pembelajaran kurang memperhatikan usia dan tingkat perkembangan anak. Kecenderungan ini disebabkan antara lain oleh pemahaman yang keliru terhadap konsep pembelajaran awal pada anak usia dini¹⁴. Seharusnya, pembelajaran yang dilakukan pada anak usia dini adalah untuk mengembangkan seluruh potensi meliputi aspek penanaman nilai agama, moral, fisik, kognitif, bahasa, sosial, dan seni.

Pendidikan yang hanya berorientasi pada kemampuan akademis, membuat anak didik tidak sejahtera hidupnya. Sebab, anak dipaksa sebelum waktunya. Padahal, pembelajaran harus bersifat menyeluruh dengan tidak menitikberatkan pada aspek-aspek tertentu yang notabene merupakan tuntutan sekolah dasar. Oleh karena itu, pelaksanaan pembelajaran pada jenjang PAUD dan TK ini perlu dikembangkan ke arah pembelajaran yang sesuai dengan dunianya, dengan menerapkan konsep belajar melalui bermain.¹⁵

¹⁴ Ahmad Zain Sarnoto, "Pendekatan Pembelajaran Konstruktivisme Dalam Pembelajaran," *Jurnal Profesi* 4, no. 1 (2015): 88–92., hal 89

¹⁵ Victoria Elisna Hanah, "Pendidikan Agama Islam Pada PAUD / TK Dan Tantangan Pandemi", dalam <https://kemenag.go.id/read/pendidikan-agama-islam-pada-paudtk-dan-tantangan-pandemi-wk4pz> diakses pada 15 Januari 2022

D. Metode pembelajaran Agama Islam pada Anak Usia Dini

Jamal Ma'ruf Asmani memaparkan bahwa mengajar anak usia dini membutuhkan metode yang unik dan kreatif. Disinilah signifikansi dan urgensi peran seorang guru dalam mendidik dan menggugah potensi anak didik".¹⁶ Metode adalah suatu cara dan siasat menyampaikan bahan pelajaran tertentu dari suatu mata pelajaran agar siswa dapat mengetahui, memahami mempergunakan atau dengan kata lain dapat menguasai bahan pelajaran tersebut".¹⁷ Dari pengertian metode tersebut di atas dapat dirumuskan bahwa pengertian metode pendidikan agama adalah segala usaha yang sistematis dan pragmatis untuk mencapai tujuan pendidikan agama dengan berbagai aktifitas, baik di dalam atau di luar kelas dalam lingkungan sekolah".¹⁸

Anak usia dini adalah kelompok manusia yang berusia 0-6 tahun (di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Adapun berdasarkan para pakar pendidikan anak, yaitu kelompok manusia yang berusia 0-8 tahun. Anak usia dini adalah kelompok anak yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang bersifat unik, dalam arti memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan (koordinasi motorik halus dan kasar), intelegensi (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual), sosial emosional (sikap dan perilaku serta agama), bahasa dan komunikasi yang khusus sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangan anak. Berdasarkan keunikan dalam pertumbuhan dan perkembangannya, anak usia dini terbagi dalam tiga tahapan, yaitu:

1. masa bayi lahir sampai 12 bulan,
2. masa *toddler* (batita) usia 1-3 tahun,
3. masa prasekolah usia 3-6 tahun, (d) masa kelas awal SD 6-8 tahun.

Pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini perlu diarahkan pada peletakan dasar-dasar yang tepat bagi pertumbuhan dan perkembangan manusia seutuhnya, yaitu pertumbuhan dan perkembangan fisik, daya pikir, daya cipta, sosial emosional, bahasa dan komunikasi yang seimbang sebagai dasar pembentukan pribadi yang utuh¹⁹. Pada masa usia prasekolah ini dapat diperinci menjadi dua masa, yaitu masa vital dan masa estetik.

¹⁶ Jamal Ma'ruf Asmani, *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini* Yogyakarta: Diva Press, 2009, hal. 100.

¹⁷ Zuhairini, *Metodik, Pendidikan Agama, ...*, hal.79.

¹⁸ Zuhairini, *Metodik, Pendidikan Agama, ...*, hal. 80

¹⁹ Ahmad Zain Sarnoto, *Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini Dalam Al-Qur'an*, 1st ed. (Bekasi: Bekasi: Faza Amanah, 2021)., hal. 10

1. Masa Vital. Pada masa ini, individu menggunakan fungsi-fungsi biologis untuk menemukan berbagai hal dalam dunianya. Untuk masa belajar, Freud menamakan tahun pertama dalam kehidupan individu itu sebagai masa oral (mulut), karena mulut dipandang sebagai sumber kenikmatan anak memasukkan apa saja yang dijumpai ke dalam mulutnya itu, tidaklah karena mulut sumber kenikmatan utama, tetapi karena waktu itu mulut merupakan alat untuk melakukan eksplorasi (penelitian) dan belajar.
2. Masa Estetik. Pada masa ini dianggap sebagai masa perkembangan rasa keindahan. Kata estetik di sini dalam arti bahwa pada masa ini, perkembangan anak yang terutama adalah fungsi panca inderanya. Kegiatan eksplorasi dan belajar anak terutama menggunakan panca inderanya, pada masa ini, indera masih peka, karena itu Montessori menciptakan bermacam macam alat permainan untuk melatih panca inderanya.

Pentingnya masa anak dan karakteristik anak usia dini, menuntut pendekatan yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran yang memusatkan perhatiannya pada anak. Lebih lanjut Pusat Kurikulum Balitbang Depdiknas mendefinisikan pembelajaran anak bagi usia dini sebagai berikut:

Pertama, proses pembelajaran bagi anak usia dini adalah proses interaksi antaranak, sumber belajar, dan pendidikan dalam suatu lingkungan belajar tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedua, sesuai dengan karakteristik anak usia dini yang bersifat aktif melakukan berbagai eksplorasi dalam kegiatan bermain, maka proses pembelajarannya ditekankan pada aktivitas anak dalam bentuk belajar sambil bermain.

Ketiga, belajar sambil bermain ditekankan pada pengembangan potensi di bidang fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual), sosio-emosional (sikap perilaku serta agama), bahasa dan komunikasi menjadi kompetensi atau kemampuan yang secara aktual dimiliki anak.

Keempat, penyelenggaraan pembelajaran bagi anak usia dini perlu diberikan rasa aman bagi anak usia dini perlu diberikan rasa aman bagi anak usia tersebut.

Kelima, sesuai dengan sifat perkembangan anak usia dini proses pembelajarannya dilaksanakan secara terpadu.

Keenam, proses pembelajaran akan terjadi apabila anak secara aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar yang diatur pendidikan.

Ketujuh, program belajar mengajar dirancang dan dilaksanakan sebagai suatu sistem yang dapat menciptakan kondisi yang menggugah dan memberi kemudahan bagi anak usia dini untuk belajar sambil bermain melalui berbagai aktivitas yang bersifat konkret, dan yang sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangan serta kehidupan anak usia dini.

Kedelapan, keberhasilan proses pembelajaran ditandai dengan pencapaian pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini secara optimal dan mampu menjadi jembatan bagi anak usia dini untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan selanjutnya.

Pada masa usia dini ini anak-anak perlu dididik dengan sebaik-baiknya, dengan metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi mereka. Pendidikan anak-anak merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menjaga keberlangsungan bangsa dan negara dan ini merupakan upaya yang amat strategis²⁰. Dalam mengajar seorang guru harus memiliki keluasan ilmu dan berakhlak mulia dan tekun beribadah, yang berimplikasikan dalam pengajarannya, inilah faktor keberhasilan seorang guru dalam mengajar. Seorang guru harusnya tidak hanya paham teori, akan tetapi lebih pada pelaksanaan teori tersebut atau prakteknya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini perlu dijelaskan terlebih dahulu bahwa pendidikan yang dijalankan Al-Qabisi adalah pendidikan tingkat dasar yang berlangsung di Kuttab. Karenanya konsep pendidikan yang ditawarkannya pun lebih banyak relevansinya dengan proses pendidikan pada anak.

Tujuan diadakan metode adalah menjadikan proses dan hasil belajar mengajar ajaran Islam lebih berdaya guna dan berhasil serta menimbulkan kesadaran peserta didik untuk mengamalkan ketentuan ajaran Islam melalui teknik motivasi yang menimbulkan gairah belajar peserta didik secara mantap. Tugas utama metode pendidikan Islam adalah mengadakan aplikasi prinsip-prinsip psikologis dan pedagogis sebagai kegiatan antar hubungan pendidikan yang terealisasi melalui penyampaian keterangan dan pengetahuan agar siswa mengetahui, memahami, menghayati, dan meyakini materi yang diberikan, serta meningkatkan keterampilan olah pikir²¹. Selain itu, tugas utama metode

²⁰ Ahmad Zain Sarnoto et al., "Analisis Pengaruh Model Pembelajaran Student Center Learning Terhadap Hasil Belajar : Studi Literatur Review," *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 11, no. 2 (2023): 615–28, <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.828>, hal. 616

²¹ Ahmad Zain Sarnoto, "Belajar Dalam Perspektif Psikologi Dan Islam," *Madani Institute | Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 1, no. 2 (2012): 41–50, hal. 42

tersebut membuat perubahan dalam sikap dan minat serta memenuhi nilai dan norma yang berhubungan dengan pelajaran dan perubahan dalam pribadi dan bagaimana faktor-faktor tersebut diharapkan menjadi pendorong ke arah perbuatan nyata.

Tentang fungsi metode secara umum dapat dikemukakan sebagai pemberi jalan atau cara yang sebaik mungkin bagi pelaksanaan operasional dari ilmu pendidikan tersebut. Sedangkan dalam konteks lain metode dapat merupakan sarana untuk menemukan, menguji, dan menyusun data yang diperlukan bagi pengembangan disiplin suatu ilmu. Dari dua pendekatan ini segera dapat dilihat bahwa pada intinya metode berfungsi mengantarkan suatu tujuan kepada objek, sasaran dengan cara yang sesuai dengan perkembangan sasaran objek tersebut.

Dalam al-Quran metode dikenal sebagai sarana yang menyampaikan seseorang kepada tujuan penciptaannya sebagai khalifah di muka bumi dengan melaksanakan pendekatan dimana manusia ditempatkan sebagai makhluk yang memiliki potensi jasmaniah dan rohaniah dan keduanya digunakan sebagai saluran penyampaian materi pelajaran. Karenanya pada suatu prinsip yang umum yang memfungsikan metode, yaitu prinsip agar pengajaran dapat disampaikan dalam suasana menyenangkan, menggembirakan, penuh dorongan, dan motivasi, sehingga pelajaran atau materi didikan itu dapat dengan mudah diberikan.

Banyaknya metode yang ditawarkan para ahli sebagaimana dijumpai dalam buku-buku kependidikan lebih merupakan usaha yang mempermudah atau mencari jalan paling sesuai dengan perkembangan jiwa si anak dalam menerima pelajaran. Dalam menyampaikan materi pendidikan kepada anak-anak, perlu ditetapkan metode yang didasarkan kepada pandangan dan persepsi dalam menghadapi manusia sesuai dengan unsur penciptaannya, jasmani, rohani, akal, dan jiwa.

Dengan demikian, jelaslah bahwa metode sangat berfungsi dalam menyampaikan materi pendidikan. Namun hal itu menurut perspektif al-Quran harus bertolak dari pandangan yang tepat pendekatan jasmani, jiwa, dan akal pikiran. Karena itu, ada materi yang berkenaan dengan dimensi afektif dan psikomotorik, dan ada materi yang berkenaan dengan dimensi afektif yang kesemuanya itu menghendaki pendekatan metode yang berbeda-beda.

Metode pendidikan Islam memiliki karakteristik-karakteristik yang harus dipahami oleh setiap pendidik agar proses pembelajaran berjalan lancar. Di antara karakteristik metode pendidikan Islam sebagai berikut:

1. Keseluruhan proses-proses penerapan metode pendidikan Islam, mulai dari pembentukannya, penggunaannya sampai pada

pengembangannya tetap didasarkan nilai-nilai Islam sebagai ajaran yang universal.

2. Proses pembentukan, penerapan dan pengembangannya tetap tidak dapat dipisahkan dengan konsep al-akhlak al-karimah sebagai tujuan tertinggi dari tujuan pendidikan Islam.
3. Metode pendidikan Islam bersifat luwes dan fleksibel dalam artian senantiasa membuka diri dan dapat menerima perubahan situasi dan kondisi yang melingkupi proses kependidikan tersebut, baik dari segi peserta didik, pendidik, dan materi pelajaran.
4. Metode pendidikan Islam berusaha sungguh-sungguh untuk menyeimbangkan antara teori dan praktek.
5. Metode pendidikan Islam dalam penerapannya menekankan kebebasan peserta didik untuk berkreasi dan mengambil prakarsa dalam batas-batas kesopanan dan al-akhlak al karimah.
6. Dari segi pendidik, metode pendidikan Islam lebih menekankan nilai-nilai keteladanan dan kebebasan pendidik dalam menggunakan serta mengkombinasikan berbagai metode pendidikan yang ada dalam mencapai tujuan pengajarannya.
7. Metode pendidikan Islam dalam penerapannya berupaya menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan bagi terciptanya interaksi edukatif yang kondusif.
8. Metode pendidikan Islam merupakan usaha untuk memudahkan proses pengajaran dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Muhammad Qutb di dalam bukunya *Minhajut Tarbiyah Islamiyah* seperti dikutip oleh Nur Uhbiyati menyatakan bahwa teknik atau metode pendidikan Islam, termasuk untuk anak usia dini di antaranya adalah:

1. *Pendidikan Melalui Teladan*. Pendidikan melalui teladan adalah merupakan salah satu teknik pendidikan yang efektif dan sukses. Mengarang buku mengenai pendidikan mudah begitu juga menyusun suatu metodologi pendidikan, kendatipun hal itu membutuhkan ketelitian, keberanian dan pendekatan yang menyuruh. Namun hal itu masih tetap hanya akan merupakan tulisan di atas kertas, bila tidak dapat menjamah manusia yang menerjemahkannya dengan tingkah laku.

Karena itu, maka Allah mengutus Muhammad Saw. menjadi teladan buat manusia. Anak-anak usia dini suka memperhatikan dan meniru apa yang dilihat di sekelilingnya. Mereka dengan cepat menyerap dan mencernanya lalu menirunya. Karena itu bila orang-orang yang di sekelilingnya berbuat yang baik, maka mereka akan

menirunya, demikian juga sebaliknya bila mereka melihat sesuatu yang buruk akan menirunya pula.

2. *Pendidikan Melalui Nasihat.* Di dalam jiwa terdapat pembawaan untuk terpengaruh oleh kata-kata yang didengar. Pembawaan itu biasanya tidak tetap dan oleh karena itu kata-kata harus diulang-ulangi. Nasihat yang berpengaruh membuka jalannya ke dalam jiwa secara langsung melalui perasaan. Terkadang anak-anak usia dini pun harus dinasihati. Dalam menasihatnya harus dengan cara yang lembut dan halus, sehingga anak-anak akan lebih mudah menerima nasihat, ajakan maupun seruan yang disampaikan kepadanya.
3. *Pendidikan Melalui Cerita.* Cerita mempunyai daya tarik yang menyentuh perasaan manusia. Sebab bagaimanapun perasaan, cerita itu pada kenyataannya sudah merajut hati manusia dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Pembaca atau pendengar cerita tidak dapat tidak bersikap kerjasama dengan jalan cerita dan orang-orang yang terdapat di dalamnya. Sadar lalu tidak, ia telah menggiring dirinya untuk mengikuti jalan cerita, mengkhayalkan bahwa ia berada di pihak ini itu dan sudah menimbang-nimbang posisinya dengan posisi tokoh cerita, yang mengakibatkan ia senang, benci lalu merasa kagum.

Anak-anak usia dini suka apabila didongengi. Pelajaran tentang para nabi dan rasul akan lebih menarik kalau disampaikan dengan cara dongeng. Anak-anak akan lebih cepat mencerna dan memahami apa yang diceritakan oleh seorang guru untuk kemudian melakukan apa yang diceritakan oleh gurunya.

4. *Pendidikan melalui Kebiasaan.* Kebiasaan mempunyai peranan penting dalam kehidupan manusia, karena ia menghemat banyak sekali kekuatan manusia, karena sudah menjadi kebiasaan yang sudah melekat dan spontan agar kekuatan itu dapat dipergunakan buat kegiatan-kegiatan di lapangan-lapangan lain seperti untuk kerja, memproduksi dan mencipta. Bila pembawaan seperti itu tidak diberikan Tuhan kepada manusia, maka tentu mereka akan menghabiskan hidup mereka hanya untuk belajar berjalan, berbicara, dan berhitung. Tetapi di samping itu kebiasaan juga merupakan faktor penghalang terutama apabila tidak ada penggerakannya dan berubah menjadi kelambanan yang memperlemah dan mengurangi reaksi jiwa.

Anak-anak usia dini juga harus dibiasakan dan dilatih untuk melakukan hal-hal yang positif. Kebiasaan melakukan hal-hal yang positif seperti dibiasakan salat, wudhu sejak kecil, dan kebiasaan positif lainnya, maka dengan sendirinya anak-anak akan terbiasa melakukannya. Kebiasaan positif tersebut diharapkan akan mempermudah proses pendidikan.

E. Penanaman nilai-nilai Agama Islam pada Anak Usia Dini

Penanaman menurut Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, berasal dari kata "tanam" yang artinya menaruh, menaburkan (paham, ajaran dan sebagainya), memasukkan, membangkitkan atau memelihara (perasaan, cinta kasih, semangat dan sebagainya). Sedangkan penanaman itu sendiri berarti proses/caranya, perbuatan menanamkan.

Nilai Menurut Una adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan dalam mana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai sesuatu yang pantas atau tidak pantas dikerjakan. Sedangkan agama Islam menurut Ajat Sudrajat dkk adalah agama yang diwahyukan Allah kepada para Rasul-Nya dan terakhir disempurnakan pada Rasul Muhammad, yang berisi undang-undang dan metode kehidupan yang mengatur dan mengarahkan bagaimana manusia berhubungan dengan Allah, manusia dengan manusia, dan manusia dengan alam semesta, agar kehidupan manusia terbina dan dapat meraih kesuksesan/kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penanaman nilai-nilai agama Islam ialah proses atau perbuatan menanamkan beberapa pokok kehidupan beragama yang menjadi pedoman tingkah laku keagamaan.

Metode merupakan cara yang dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai tujuan kegiatan. Muhammad Said Mursi, sebagai alat untuk mencapai tujuan tidak selamanya berfungsi secara memadai, oleh karena itu dalam memilih suatu metode yang akan dipergunakan dalam program kegiatan anak, pendidik perlu mempunyai alasan yang kuat dan faktor-faktor yang mendukung pemilihan metode tersebut, seperti: karakteristik tujuan kegiatan dan karakteristik anak yang diajar. Yang dimaksud karakteristik tujuan adalah pengembangan kreativitas, pengembangan bahasa, pengembangan emosi, pengembangan motorik, dan pengembangan nilai serta pengembangan sikap dan nilai. Adapun metode-metode yang dapat dipergunakan dalam kegiatan penanaman nilai-nilai agama Islam pada anak usia dini ialah:

1. *Metode Bermain*. Bermain merupakan cara yang paling baik untuk mengembangkan kemampuan anak didik. Sebelum bersekolah, bermain merupakan cara alamiah anak untuk menemukan lingkungan orang lain dan dirinya sendiri. Pada prinsipnya, bermain mengandung rasa senang dan lebih mementingkan proses daripada hasil akhir.
2. *Metode Pembiasaan*. Pembiasaan adalah sesuatu yang sengaja dilakukan secara berulang-ulang agar sesuatu itu dapat menjadi kebiasaan. Pembiasaan sebenarnya berintikan pengalaman, yang dibiasakan itu adalah sesuatu yang diamalkan

3. *Metode Cerita*. Metode bercerita adalah suatu metode yang mempunyai daya tarik yang menyentuh perasaan anak. Islam menyadari sifat alamiah manusia untuk menyenangi cerita yang pengaruhnya besar terhadap perasaan. Oleh karenanya dijadikan sebagai salah satu teknik pendidikan.
4. *Metode Karya Wisata*. Penerapan metode karya wisata sangat baik digunakan untuk menanamkan jiwa keagamaan pada anak, karena dengan karya wisata anak didik akan mengetahui dan melihat secara langsung banyaknya dan indahnya ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, selain itu pengalaman langsung dapat membuat setiap anak didik lebih tertarik kepada pelajaran yang disajikan sehingga anak didik lebih ingin mendalami ikhwal yang diminati dengan mencari informasi dari buku-buku sumber lainnya serta menumbuhkan rasa cinta kepada alam sekitar sebagai ciptaan Tuhan. Metode karya wisata berfungsi pula memberikan hiburan kepada anak didik dan rekreatif.
5. *Metode Keteladanan*. Metode keteladanan adalah metode pembelajaran dengan cara memperlihatkan keteladanan, baik yang berlangsung melalui penciptaan kondisi pergaulan yang akrab antara personal sekolah, perilaku pendidik dan tenaga pendidik lain yang mencerminkan akhlak terpuji maupun tidak secara langsung melalui sejumlah ilustrasi kisah-kisah keteladanan
6. *Metode Demonstrasi*. Metode mengajar dengan cara memperagakan barang, kejadian, aturan dan urutan melakukan sesuatu kegiatan, baik secara langsung maupun melalui penggunaan media pengajaran yang relevan dengan pokok bahasan atau materi yang sedang disajikan.
7. *Metode Tanya Jawab*. Metode Tanya Jawab adalah penyampaian pelajaran dengan jalan pendidik mengajukan pertanyaan dan murid menjawab, atau bisa juga suatu metode di dalam pendidikan di mana pendidik bertanya sedang murid menjawab bahan atau materi yang ingin diperolehnya.²²

F. Standar Mutu Akademik dan Standar Mutu Non-Akademik di KB, TK/RA

Standar mutu merupakan paduan sifat-sifat barang atau jasa termasuk sistem manajemennya yang relatif *establish* dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Edward Sallis mengungkapkan bahwa standar mutu tersebut dapat memiliki peranan dalam meningkatkan mutu. Standar mutu tersebut juga dapat memberikan pesan aktual dan potensial kepada

²² Setiaji Raharjo, "Penanaman Nilai-Nilai Agama Islam Pada Anak Usia Dini Di Kelompok Bermain", dalam <https://eprints.uny.ac.id/27198/1/Setiaji%20Raharjo.pdf> diakses pada tanggal 25 Maret 2022

pelanggan bahwa institusi menggunakan mutu secara serius dan kebijakan-kebijakan serta raktik-praktiknya sesuai dengan mutu nasional bahkan internasional.²³ Standar mutu nasional di Indonesia ditetapkan dalam suatu standarisasi nasional dan dikenal dengan standar nasional pendidikan. Standar nasional pendidikan (SNP) dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 diartikan sebagai kriteria minimal mengenai sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Standar nasional pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sedangkan tujuan standar nasional pendidikan adalah untuk menjamin mutu pendidikan dalam rangka mencerdaskan dan membentuk karakter peserta didik. Untuk menjaga konsistensi dari fungsi dan tujuan tersebut, maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun sistem tata kelola secara keseluruhan harus merujuk dan berpedoman pada standar nasional pendidikan.²⁴ Standar nasional pendidikan meliputi:

1. Standar kompetensi lulusan, merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan
2. Standar isi, merupakan ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria mengenai kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, serta silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu
3. Standar proses, merupakan standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada sekolah untuk mencapai kompetensi lulusan
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan
5. Standar sarana dan prasarana, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat rekreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi

²³ Edward Sallis, *Total*, ..., hal. 135.

²⁴ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Rosda. 2012, hal. 148.

6. Standar pengelolaan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan di sekolah agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan
7. Standar pembiayaan, yaitu standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang berlaku selama satu tahun
8. Standar penilaian pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Standar nasional pendidikan di atas kemudian dijadikan sebagai acuan dalam menyusun standar pendidikan anak usia dini (PAUD) yang diimplementasikan di KB, TK/RA.²⁵ Standar PAUD terdiri dari:

1. Standar tingkat pencapaian perkembangan
Standar tingkat pencapaian perkembangan berisi kaidah pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini sejak lahir sampai dengan usia enam tahun. Tingkat perkembangan yang dicapai merupakan aktualisasi potensi semua aspek perkembangan yang diharapkan dapat dicapai anak pada setiap tahap perkembangannya, bukan merupakan suatu tingkat pencapaian kecakapan akademik
2. Standar pendidik dan tenaga kependidikan
Standar pendidik (guru, guru pendamping, dan pengasuh) dan tenaga kependidikan memuat kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Pendidikan anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Pendidik PAUD bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal seperti TK/RA, KB, TPA, dan bentuk lain yang sederajat. Pendidik PAUD pada jalur pendidikan formal terdiri atas guru dan guru pendamping, sedangkan pendidik PAUD pada jalur nonformal terdiri atas guru, guru pendamping, dan pengasuh.

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada lembaga PAUD. Tenaga kependidikan terdiri atas Pengawas atau Penilik, Kepala Sekolah, Pengelola, Administrasi, dan Petugas Kebersihan. Sedangkan Tenaga Kependidikan pada PAUD jalur pendidikan nonformal terdiri atas: Penilik, Pengelola, Administrasi, dan Petugas Kebersihan.

²⁵ Permendiknas RI Nomor 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini

3. Standar isi, proses, dan penilaian

Standar isi, proses, dan penilaian meliputi struktur program, alokasi waktu, dan perencanaan, pelaksanaan, penilaian yang dilaksanakan secara terintegrasi/terpadu sesuai dengan tingkat perkembangan, bakat/minat dan kebutuhan anak. Standar ini yang mempertimbangkan potensi dan kondisi setempat, sehingga dimungkinkan terjadinya perbedaan kegiatan dan pelaksanaan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan di lapangan.

Perencanaan program dilakukan oleh pendidik yang mencakup tujuan, isi, dan rencana pengelolaan program yang disusun dalam Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) dan Rencana Kegiatan Harian (RKH). Pelaksanaan program berisi proses kegiatan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan yang dirancang berdasarkan pengelompokan usia anak dan jenis layanan PAUD yang diberikan. Penilaian merupakan rangkaian kegiatan pengamatan, pencatatan, dan pengolahan data perkembangan anak dengan menggunakan metode dan instrumen yang sesuai.

4. Standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan

Standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mendukung layanan PAUD. Standar sarana dan prasarana meliputi jenis, kelengkapan, dan kualitas fasilitas yang digunakan dalam menyelenggarakan proses penyelenggaraan PAUD. Standar pengelolaan merupakan kegiatan manajemen satuan lembaga PAUD yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan PAUD. Standar pembiayaan meliputi jenis dan sumber pembiayaan yang diperlukan dalam penyelenggaraan dan pengembangan lembaga PAUD.

Keempat standar PAUD di atas harus dipenuhi oleh penyelenggara layanan PAUD, seperti kepala PAUD, pendidik PAUD, dan staf PAUD. Sudah barang tentu, ketercapaian masing-masing lembaga PAUD terhadap standar PAUD secara nasional akan berbeda-beda dipengaruhi oleh kemampuan lembaga PAUD masing-masing. Itulah sebabnya, ada lembaga PAUD yang mendapatkan nilai akreditasi A, akreditasi B, maupun akreditasi C.

Akreditasi merupakan salah satu pengukuran ketercapaian standar mutu pendidikan yang dilakukan secara eksternal oleh BAN-S/M, BAN-PNF, dan BAN-PT. Pada KB, akreditasi dilakukan oleh BAN-PNF. Sedangkan pada TK/RA akreditasi dilakukan oleh BAN-S/M. BAN-PNF adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan atau satuan pendidikan jalur pendidikan nonformal dengan mengacu pada

standar nasional pendidikan. Kemudian BAN-S/M adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program-program dan atau satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Akreditasi dilakukan secara berkala dengan pemeringkatan akreditasi dengan standar sebagai berikut:

1. Peringkat akreditasi A, yaitu untuk satuan/program pendidikan berkategori sangat baik
2. Peringkat akreditasi B, yaitu untuk satuan/program pendidikan kategori baik
3. Peringkat akreditasi C, yaitu untuk satuan/program pendidikan termasuk kategori cukup baik.²⁶

Tujuan dari dilakukannya akreditasi di KB, TK/RA adalah agar pihak luar atau pengguna jasa layanan PAUD dapat mengetahui mutu PAUD yang bersangkutan. Melalui akreditasi, mutu KB, TK/RA akan diukur. Dengan demikian, pelaksanaan akreditasi dapat dijadikan sebagai parameter keberhasilan bagi kepala PAUD dalam memanager lembaga PAUD yang dipimpinnya. Sudah barang tentu, untuk mendapatkan nilai akreditasi yang memuaskan, kepala PAUD harus mengimplementasikan manajemen PAUD bermutu.

Dalam implementasi manajemen PAUD bermutu, standar PAUD yang ditetapkan oleh pemerintah secara nasional dalam Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009 dapat dirumuskan kembali oleh kepala PAUD secara sederhana dalam bentuk standar mutu akademik dan standar mutu non-akademik KB, TK/RA yang dipimpinnya. Hal itu dilakukan agar standar yang hendak dicapai oleh KB, TK/RA sesuai dengan kemampuan KB, TK/RA dengan sikap perbaikan secara terus-menerus (continuous improvement). Dengan demikian, standar mutu akademik dan standar mutu non-akademik KB, TK/RA tersebut setiap tahun dapat berubah sesuai dengan kemajuan kemampuan KB, TK/RA.

Standar mutu akademik KB, TK/RA merupakan berbagai hal yang berhubungan secara langsung dengan proses pembelajaran bagi peserta didik. Standar mutu akademik ini meliputi:

1. Standar kalender akademik KB, TK/RA
2. Standar program kegiatan tahunan, semester, dan bulanan KB, TK/RA
3. Standar Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) dan Rencana Kegiatan Harian (RKH)
4. Standar pelaksanaan pembelajaran dan pembiasaan

²⁶ Nanang Fatah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Konteks Penerapan MBS*, Bandung: Rosda, hal. 30.

5. Standar penggunaan Alat Permainan Edukatif (APE)

6. Standar penilaian pembelajaran

Berikut adalah contoh standar mutu akademik yang disusun dan ditetapkan di TK:

Tabel. 4.1

STANDAR MUTU AKADEMIK TK ISLAM TERPADU TATIARA TANJUNG LAGO TAHUN PELAJARAN 2021/2022	
I.	Standar Kalender Akademik <ol style="list-style-type: none"> 1. Kalender akademik harus dibuat oleh kepala PAUD sebelum awal tahun pelajaran baru mengacu pada kalender akademik yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan kondisi TK 2. Kalender akademik harus berisi permulaan tahun pelajaran, minggu efektif pembelajaran, waktu pembelajaran efektif, hari libur, dan waktu penilaian pembelajaran 3. Kalender akademik harus disosialisasikan oleh kepala PAUD kepada pendidik PAUD dan staf PAUD, serta wali peserta didik dan tokoh masyarakat di awal tahun pelajaran.
II.	Standar Program Kegiatan Tahunan, Semester, dan Bulanan <ol style="list-style-type: none"> 1. Program tahunan, semesteran, bulanan harus dibuat sebelum awal tahun pelajaran 2. Program tahunan, semesteran, dan bulanan harus dibuat berdasarkan kalender akademik dan kurikulum yang berlaku 3. Berdasarkan program tahunan, semesteran, dan bulanan yang telah dibuat jadwal harian pembelajaran peserta didik 4. Berdasarkan program tahunan, semesteran, dan bulanan yang telah dibuat harus dibuat rencana kegiatan pembiasaan peserta didik 5. Berdasarkan jadwal harian pembelajaran peserta didik harus dibuat lembar jurnal harian pembelajaran peserta didik dalam bentuk tabel untuk satu tahun pelajaran 6. Program tahunan, semesteran, bulanan, jadwal harian pembelajaran peserta didik, rencana kegiatan pembiasaan peserta didik, dan jurnal harian pembelajaran peserta didik harus disahkan oleh kepala PAUD.
III.	Standar Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) dan Rencana Kegiatan Harian (RKH) <ol style="list-style-type: none"> 1. RKM dan RKH harus dibuat sesuai dengan kurikulum yang

berlaku

2. RKM dan RKH harus dibuat berdasarkan minat peserta didik
3. RKM dan RKH harus mencakup:
 - a. Tema dan merinci sub tema
 - b. Bidang pengembangan nilai-nilai agama dan moral, sosial emosional, bahasa, kognitif dan fisik
 - c. Matriks hubungan antara tema, bidang pengembangan dan kegiatan
 - d. Pelaksanaan kegiatan dalam satu minggu dari hari Senin – Jum'at
4. RKH harus mencakup:
 - a. Kegiatan pembukaan yang merupakan kegiatan pemanasan dan dilaksanakan secara klasikal
 - b. Kegiatan inti yang dapat mengaktifkan perhatian, kemampuan, sosial emosional
 - c. Istirahat makan merupakan kegiatan untuk mengisi kemampuan anak yang berkaitan dengan makan
 - d. Kegiatan penutup adalah kegiatan penenangan yang dilaksanakan secara klasikal.

IV. Standar Pelaksanaan Pembelajaran dan Pembiasaan

1. Pembelajaran dan pembiasaan yang dilaksanakan harus berpusat pada peserta didik
2. Pembelajaran dan pembiasaan harus dilaksanakan di dalam ruangan dan di luar ruangan yang nyaman, rapi, dan bersih
3. Pembelajaran dan pembiasaan harus dilaksanakan dengan menyenangkan
4. Pembelajaran dan pembiasaan harus dilaksanakan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan peserta didik
5. Pembelajaran dan pembiasaan harus dilaksanakan sesuai dengan bakat dan minat peserta didik
6. Harus ada kegiatan pembelajaran dan pembiasaan yang melibatkan wali peserta didik dan tokoh masyarakat sebagai narasumbernya.

V. Standar Penggunaan Alat Permainan Edukatif (APE)

1. APE yang dimiliki harus memiliki nomor inventarisir dan tercatat di buku intaris TK
2. APE yang digunakan harus merupakan media pembelajaran yang berada di dalam ruangan maupun di luar ruangan
3. APE yang digunakan harus menarik bagi peserta didik
4. APE yang digunakan aman bagi peserta didik
5. APE yang digunakan harus ditempatkan pada tempat khusus yang mudah dijangkau

VI. Standar Penilaian Pembelajaran

1. Penilaian pembelajaran harus dilakukan untuk mengetahui ketercapaian tingkat pertumbuhan fisik dan perkembangan psikis peserta didik
2. Penilaian pembelajaran harus dilaksanakan secara harian, mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan
3. Penilaian pembelajaran harus didokumentasikan pada laporan perkembangan anak, portofolio, dan buku rapor
4. Penilaian pembelajaran harus dilaksanakan bekerjasama dengan wali peserta didik
5. Penilaian pembelajaran harus ditindaklanjuti dengan menganalisis hasil penilaian, membuat rencana perbaikan pembelajaran, dan melaksanakan PTK.

Standar mutu non-akademik KB, TK/RA merupakan berbagai hal yang berhubungan secara tidak langsung dengan proses pembelajaran bagi peserta didik, standar mutu non-akademik ini meliputi:

1. Standar Kepala PAUD
2. Standar Pendidik PAUD dan Staf PAUD
3. Standar Pengelolaan PAUD
4. Standar Pembiayaan PAUD
5. Standar Sarana dan Prasarana PAUD

Berikut ini adalah contoh standar mutu non-akademik yang disusun dan ditetapkan di TK:

Tabel. 4.2

STANDAR MUTU NON-AKADEMIK TK ISLAM TERPADU TATIARA TANJUNG LAGO TAHUN PELAJARAN 2021/2022	
I. Standar Kepala PAUD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala PAUD serendah-rendahnya harus memiliki kualifikasi akademik S1 atau DIV di bidang pendidikan dari perguruan tinggi terakreditasi 2. Kepala PAUD harus berusia dibawah 56 tahun 3. Kepala PAUD harus berstatus pendidik PAUD yang memiliki pengalaman sebagai pendidik minimal 3 tahun 4. Kepala PAUD harus aktif mengikuti berbagai kegiatan seminar, lokakarya, simposium, penataran, penelitian, dan penelitian karya tulis ilmiah pada jurnal nasional

5. Kepala PAUD harus mampu menyusun rencana mutu TK setiap tahun
6. Kepala PAUD harus mampu menyusun standar mutu akademik dan standar mutu non-akademik setiap tahun
7. Kepala PAUD harus mampu mengadakan dan mengelola koperasi TK
8. Kepala PAUD harus mampu bekerjasama dengan badan usaha, organisasi kemasyarakatan, lembaga pendidikan, dan lainnya untuk mensukseskan penyelenggaraan layanan PAUD yang bermutu
9. Kepala PAUD harus melaksanakan supervisi terhadap pendidik PAUD dan staf PAUD
10. Kepala PAUD harus mampu membuat peraturan bagi pendidik PAUD, staf PAUD, peserta didik, dan wali peserta didik,

II. Standar Pendidik PAUD dan Staf PAUD

1. Pendidik PAUD harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 PG-PAUD atau S1 Psikologi Perkembangan dari Perguruan tinggi terakreditasi
2. Pendidik PAUD harus mampu menyusun program tahunan, semesteran, bulanan, jadwal harian, rencana kegiatan pembiasaan, jurnal harian, RKM, dan RKH
3. Pendidik PAUD harus dapat memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam kegiatan pembelajaran.
4. Pendidik PAUD harus aktif dalam kegiatan seminar, diklat, workshop, lokakarya penelitian, dan penelitian karya tulis ilmiah pada jurnal nasional
5. Pendidik PAUD harus dapat melaksanakan kegiatan penilaian yang terdokumentasikan dengan jelas, terstruktur, dan sistematis serta mudah dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan
6. Pendidik PAUD harus memperbaiki kinerjanya berdasarkan hasil supervisi dan hasil evaluasi kinerjanya
7. Pendidik PAUD harus mematuhi peraturan lembaga PAUD yang berlaku
8. Pendidik PAUD harus dapat bekerjasama dengan wali peserta didik dan tokoh masyarakat di sekitar lembaga PAUD
9. Staf PAUD harus memenuhi kualifikasi akademik minimal SMK program administrasi perkantoran
10. Staf PAUD harus terampil memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi
11. Staf PAUD harus dapat melakukan pembukuan keuangan
12. Staf PAUD harus dapat melakukan inventarisir sarana dan

<p>prasarana PAUD</p> <p>13. Staf PAUD harus terampil di bidang kesekretariatan.</p>
<p>III. Standar Pengelolaan PAUD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visi, misi dan tujuan TK disusun oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, Staf PAUD, perwakilan wali peserta didik, dan tokoh masyarakat 2. Visi, misi, dan tujuan TK harus berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan PAUD dan kepuasan wali peserta didik serta masyarakat 3. Visi, misi, dan tujuan TK disosialisasikan kepada stakeholders PAUD secara rutin melalui lisan maupun tulisan 4. Praktik pengelolaan PAUD harus terdokumentasikan secara jelas dan terstruktur dan mudah dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
<p>IV. Standar Pembiayaan PAUD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana anggaran dan pembiayaan PAUD disusun oleh kepala PAUD dan disetujui oleh perwakilan wali peserta didik 2. Pembiayaan PAUD harus mencakup biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal 3. Biaya investasi harus digunakan untuk pengembangan SDM, pengembangan sarana dan prasarana, serta modal kerja lembaga PAUD 4. Biaya operasional harus digunakan untuk penggajian kepala PAUD, pendidik PAUD, dan staf PAUD, pemberian tunjangan yang melekat kepala PAUD, pendidik PAUD, dan staf PAUD, pembelian ATK, biaya perjalanan dinas, rekening telepon, rekening listrik, rekening air, rapat, penelitian, seminar, serta pemeliharaan sarana dan prasarana, dan lainnya 5. Biaya investasi digunakan untuk biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh peserta didik dalam mengikuti proses pendidikan 6. Biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal harus digali melalui sumber dan mekanisme yang jelas dan akuntabel 7. Pembiayaan PAUD terdokumentasi secara jelas dan terstruktur dan dapat dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
<p>V. Standar Sarana dan Prasarana PAUD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga PAUD harus memiliki peralatan Teknologi Informasi dan Komunikasi 2. Lembaga PAUD harus memiliki luas lahan minimal 300 3. 30% dari luas lahan harus digunakan sebagai tempat bermain

anak usia dini

4. Lembaga PAUD harus memiliki ruang kepala PAUD, ruang pendidik PAUD dan staf PAUD, ruang belajar anak, ruang UKS, kamar mandi dan toilet, dan pabrik
5. Lembaga PAUD harus memiliki APE buatan pendidik PAUD, peserta didik, dan pabrik
6. Lembaga PAUD harus memiliki fasilitas permainan bagi anak usia dini di dalam ruangan dan di luar ruangan
7. Lembaga PAUD harus memiliki sarana belajar yang untuk menunjang keaksaraan
8. Semua sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga PAUD harus terdokumentasikan dalam buku inventarisir.

G. Meningkatkan Mutu Pembelajaran Secara Inovatif

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sebagai wadah menyiapkan generasi yang berkualitas, yang dimulai sejak kecil sampai dewasa. Pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran dibedakan pada tiap-tiap jenjang dan tahapan, dilihat dari usia, perkembangan mental dan intelektual. Porsi masing-masing harus dibedakan secara bijaksana. Perkembangan dunia pendidikan tidak lepas dari perkembangan dunia secara global.

Kemajuan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK) yang begitu pesat, disadari atau tidak, membawa kontribusi terhadap perkembangan pendidikan. Negara yang maju dapat diukur dengan kemajuannya dalam bidang penguasaan teknologi dan informasi. Saat ini dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan global yang terjadi begitu pesat²⁷.

Satuan pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika dapat menghantarkan peserta didik untuk dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga dapat menjadi manusia yang berwawasan luas, keterampilan dalam teknologi, etos kerja yang tinggi, mempunyai kesadaran hidup sosial, berakhlakul karimah, sehat jasmani dan rohani. Diantara indikator keberhasilan dalam pendidikan adalah menghasilkan *output* lulusan yang meningkat kesejahteraan ekonominya, mampu bersaing dengan masyarakat lokal dan global, dan berdedikasi dengan moral yang tinggi.

²⁷ Ahmad Zain Sarnoto et al., "Analisis Penerapan Teknologi Dalam Pembelajaran Dan Dampaknya Terhadap Hasil Belajar," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 82–92, <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2915>.

Dijelaskan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pendidikan di Indonesia terdiri dari tiga jalur yaitu jalur pendidikan formal, jalur pendidikan non formal dan jalur pendidikan informal. Jalur pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang berjenjang dan berkesinambungan. Sedangkan jalur pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Adapun jalur pendidikan informal merupakan pendidikan yang diperoleh seseorang pengalaman sehari-hari baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak, sejak anak lahir sampai mati yang berlangsung dalam keluarga, pekerjaan atau pengalaman sehari-hari.

Sekolah sebagai pelaksana pendidikan formal dengan berbagai keragaman potensi anak didik, background keluarga yang bermacam-macam, dan kondisi lingkungan yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga memerlukan layanan pendidikan yang beragam, sehingga sekolah harus lebih kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas mutu pendidikan.

Kegiatan belajar mengajar yang masih kaku dan belum mampu membangun kondisi belajar yang kondusif merupakan masalah yang menghambat keberhasilan dalam pendidikan. Proses belajar mengajar yang berpusat pada guru membawa kondisi pendidikan yang stagnan. Dengan kondisi demikian mengharapkan proses pembelajaran yang mendidik dan mampu membuka nalar berpikir anak-anak didik hanya menjadi isapan jempol belaka, bahkan, masih rendahnya kemampuan pendidik dalam mengelola kelas merupakan persoalan yang lain yang menambah kemacetan dalam pembelajaran yang dinamis dan dialogis.

Salah satu standar yang harus dikembangkan dalam standar kompetensi lulusan adalah standar proses, standar proses yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan²⁸. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran pada suatu pendidikan dasar dan menengah di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

²⁸ Ahmad Zain Sarnoto and Nur Fadhliyah, "Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an," *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 12, no. 2 (2022): 305–22, <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i2.1426>.

Pada proses pembelajaran penjaminan mutu bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan yang dijalankan oleh sekolah/madrasah secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya serta untuk memenuhi kebutuhan stakeholders melalui penyelenggaraan pembelajaran. Proses pembelajaran yang tidak bermutu dan tidak sesuai dengan standar proses merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya mutu pendidikan di PAUD, tanpa mengabaikan faktor yang lainnya diantaranya kondisi peserta didik, kualitas pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana, anggaran, dan sebagainya yang mempunyai kontribusi terhadap menurunnya mutu pendidikan di sekolah.

Masalah mutu harus menjadi perhatian bagi semua pihak, agar dapat eksis dan solid serta hidup berkelanjutan dalam era globalisasi abad 21 yang sarat dengan kompetisi global. Pihak-pihak yang dimaksud ialah dunia usaha dan dunia industri/perusahaan, instansi pemerintah swasta, dunia pendidikan, dan berbagai pihak lainnya. Masalah mutu dalam dunia pendidikan merupakan kebutuhan yang harus disampaikan dan dirasakan oleh para siswa, guru, orang tua, masyarakat, dan para stakeholders pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, banyak upaya telah dilakukan oleh pemerintah di Indonesia. Salah satu upaya yang dapat dirasakan secara nasional adalah perubahan kurikulum. Namun, patut diakui bahwa hasil-hasil pendidikan di Indonesia masih jauh dari harapan. Lulusan sekolah di Indonesia masih sangat rendah tingkat kompetisi dan relevansinya. Satuan lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas, jika dapat menghantarkan peserta didik agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga dapat menjadi manusia yang mempunyai wawasan keilmuan yang luas, keterampilan dalam teknologi, etos kerja yang tinggi, mempunyai kesadaran hidup sosial, berakhlakul karimah serta sehat jasmani dan rohani. Diantara indikator keberhasilan pendidikan adalah menghasilkan output lulusan yang meningkat kesejahteraan ekonominya, mampu bersaing dengan masyarakat local maupun global dan berdedikasi terhadap moral yang tinggi. Dengan kata lain, mampu melahirkan generasi yang unggul dalam IMTAQ (Iman dan Taqwa) dan IPTEK (Ilmu pengetahuan dan Teknologi).

Pembelajaran merupakan layanan yang diberikan kepada siswa atau peserta didik dimana guru dan siswa saling berinteraksi. Kondisi siswa dan kondisi guru saling mempengaruhi kualitas pembelajaran. Kualitas interaksi juga dipengaruhi oleh keberadaan dan kualitas fasilitas, termasuk kurikulum yang dipergunakan. Kegiatan pembelajaran sering diartikan sebagai sebuah proses yang membutuhkan berbagai komponen baik berupa bahan/materi, alat/media, dan manusia atau pendidik.

Keempat unsur tersebut memiliki arti yang penting dalam keberhasilan pembelajaran.

Layanan merupakan bentuk kerja dari suatu organisasi yang ditawarkan terhadap pelanggan, sebagaimana didefinisikan oleh Kotler yang dikutip Ellitan dan Anata yaitu “layanan merupakan suatu tindakan atau kinerja yang ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain dan pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun”. Kegiatan pembelajaran sering diartikan sebagai sebuah proses yang membutuhkan berbagai komponen baik berupa bahan/materi, alat/media, dan manusia atau pendidik. Keempat unsur tersebut memiliki arti yang penting dalam keberhasilan pembelajaran, oleh karenanya perlu diupayakan supaya pembelajaran berhasil dengan baik.

Berkaitan dengan manajemen pembelajaran, Hasibuan menjelaskan bahwa manajemen pembelajaran adalah kegiatan mengajar itu sendiri yang melibatkan secara langsung komponen materi pelajaran, metode mengajar, dan alat bantu mengajar dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran adalah menyiapkan sejumlah pengalaman-pengalaman belajar kepada peserta didik yang berkaitan dengan berbagai aspek.

Berkaitan dengan itu Hamalik menyatakan bahwa tujuan pembelajaran diartikan sebagai tujuan yang menjadi target pembelajaran dan menyediakan pilar untuk sejumlah pengalaman-pengalaman belajar. Sejalan dengan itu UNESCO menyatakan bahwa pendidikan dibangun oleh 4 pilar yaitu: (1) belajar untuk mengetahui (*learning to know*), (2) belajar untuk melakukan sesuatu (*learning to do*), (3) belajar untuk hidup bersama (*learning to life together*) dan (4) belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*).

Menurut Zamroni bahwa peningkatan mutu pembelajaran adalah proses sistematis yang terus meningkatkan kualitas yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, dengan tujuan agar menjadikan target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran merupakan inti dari reformasi pendidikan. Hal ini disebabkan peningkatan mutu sekolah yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu Pendidikan nasional tergantung pada kualitas pembelajaran. Inti utama dari mutu pendidikan dan pembelajaran adalah memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Bermutu atau berkualitasnya pendidikan dapat diukur secara deduktif dan induktif. Deduktif apabila visi yang telah ditetapkan dapat dijabarkan dalam misinya. Induktif apabila pendidikan dapat mendatangkan manfaat

dan memenuhi kebutuhan kemasyarakatan (*social needs*), dunia kerja (*industrial needs*), dan profesional (*Professional needs*).²⁹

Peningkatan mutu pembelajaran yang dapat dilakukan oleh kepala PAUD melalui pengembangan diantaranya, sebagai berikut:

1. Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses. Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara Paikem peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melakukan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan menemukan dan memprediksi.
2. Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang telah diberikan oleh guru.
3. Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan belajar untuk setiap mata pelajaran yang diampunya agar siswa mampu:
 - a. Meningkatkan rasa ingin tahunya
 - b. Mencapai keberhasilan mengajarnya secara konsisten sesuai dengan tujuan
 - c. Memahami perkembangan pengetahuan dengan kemampuan mencari sumber informasi, mengolah informasi menjadi pengetahuan
 - d. Menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah
 - e. Mengkomunikasikan pengetahuan pada pihak lain, dan
 - f. Mengembangkan belajar mandiri dan kelompok dengan proporsi yang wajar.³⁰

H. Strategi Mengembangkan Mutu Pembelajaran PAUD

Anak usia dini adalah anak yang baru dilahirkan sampai usia 6 tahun. Menurut Yuliani Nurani Sujiono, usia ini merupakan usia yang sangat menentukan dalam pembentukan karakter dan kepribadian anak. Usia dini merupakan usia di mana anak mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat. Usia dini disebut sebagai usia emas (*golden age*). Makanan yang bergizi yang seimbang serta stimulasi yang intensif sangat dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan tersebut.

²⁹ Yulianti, *Tesis: Manajemen Inovasi Pembelajaran Untuk Pencapaian Mutu Lulusan Di Smk Negeri I Kuningan*. Universitas Negeri Semarang. 2018

³⁰ Diklat Calon Kepala Sekolah Supervisi Pembelajaran dalam http://checep05.wordpress.com/2011/12/16/materi_sesi_1_diklat_calon_kepala_sekolah_supervisi_pembelajaran/ diakses pada 07 April 2022, jam 10:56

Ada berbagai kajian tentang hakikat anak usia dini, khususnya anak TK diantaranya oleh Bredecam dan Copple, Brener, serta Kellough, yakni sebagai berikut:

1. Anak bersifat unik
2. Anak mengekspresikan perilakunya secara relative spontan.
3. Anak bersifat aktif dan enerjik.
4. Anak itu egosentris.
5. Anak memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan antusias terhadap banyak hal
6. Anak bersifat eksploratif dan berjiwa petualang.
7. Anak umumnya kaya dengan fantasi.
8. Anak masih mudah frustrasi.
9. Anak masih kurang pertimbangan dalam bertindak.
10. Anak memiliki daya perhatian yang pendek.
11. Masa anak merupakan masa belajar yang paling potensial.
12. Anak semakin menunjukkan minat terhadap teman.

Anak memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang dewasa dalam berperilaku. Dengan demikian dalam hal belajar, anak juga memiliki karakteristik yang tidak sama pula dengan orang dewasa. Karakteristik cara belajar anak merupakan fenomena yang harus dipahami dan dijadikan acuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran untuk anak usia dini.

Menurut Sujiono, kegiatan pembelajaran pada anak usia dini pada dasarnya adalah pengembangan kurikulum secara konkret berupa seperangkat rencana yang berisi sejumlah pengalaman belajar melalui bermain yang diberikan pada anak usia dini berdasarkan potensi dan tugas perkembangan yang harus dikuasainya dalam rangka pencapaian kompetensi yang harus dimiliki oleh anak.

Atas dasar pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa pembelajaran untuk anak usia dini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Belajar, bermain, dan bernyanyi
Pembelajaran untuk anak usia dini menggunakan prinsip belajar, bermain, dan bernyanyi. Pembelajaran untuk anak usia dini diwujudkan sedemikian rupa sehingga dapat membuat anak aktif, senang, bebas memilih. Anak-anak belajar melalui interaksi dengan alat-alat permainan dan perlengkapan serta manusia. Anak belajar dengan bermain dalam suasana yang menyenangkan. Hasil belajar anak menjadi lebih baik jika kegiatan belajar dilakukan dengan teman sebayanya. Dalam belajar, anak menggunakan seluruh alat inderanya.
2. Pembelajaran yang berorientasi pada perkembangan

Pembelajaran yang berorientasi pada perkembangan mengacu pada tiga hal penting, yaitu:

- a. berorientasi pada usia yang tepat,
- b. berorientasi pada individu yang tepat, dan
- c. berorientasi pada konteks sosial budaya

Pembelajaran yang berorientasi pada perkembangan harus sesuai dengan tingkat usia anak, artinya pembelajaran harus diminati, kemampuan yang diharapkan dapat dicapai, serta kegiatan belajar tersebut menantang untuk dilakukan anak di usia tersebut.

Manusia merupakan makhluk individu. Perbedaan individual juga harus menjadi pertimbangan guru dalam merancang, menerapkan, mengevaluasi kegiatan, berinteraksi, dan memenuhi harapan anak. Selain berorientasi pada usia dan individu yang tepat, pembelajaran berorientasi perkembangan harus mempertimbangkan konteks sosial budaya anak. Untuk dapat mengembangkan program pembelajaran yang bermakna, guru hendaknya melihat anak dalam konteks keluarga, masyarakat, faktor budaya yang melingkupinya.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala PAUD untuk mengembangkan mutu pembelajaran PAUD, diantaranya yakni:

1. Peningkatan Kualitas Guru

Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan bathin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum.

Oleh karena itu harus mampu mendidik diberbagai hal, agar ia menjadi seorang pendidik yang proposional. Sehingga mampu mendidik peserta didik dalam kreativitas dan kehidupan sehari-harinya. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran, perlu ditingkatkan melalui cara-cara sebagai berikut:

- a. *Mengikuti Penataran.* Menurut para ahli bahwa penataran adalah semua usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keahlian guru menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang-bidang masing-masing. Sedangkan kegiatan penataran itu sendiri di tujukan:
 - 1) Mempertinggi mutu petugas sebagai profesinya masing-masing.
 - 2) Meningkatkan efesiensi kerja menuju arah tercapainya hasil yang optimal.

3) Perkembangan kegairahan kerja dan peningkatan kesejahteraan.

Jadi penataran itu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, keahlian dan peningkatan terutama pendidikan untuk menghadapi arus globalisasi.

- b. *Mengikuti Kursus-Kursus Pendidikan.* Hal ini akan menambah wawasan, adapun kursus-kursus biasanya meliputi pendidikan arab dan inggris serta computer.
 - c. *Memperbanyak Membaca.* Menjadi guru professional tidak hanya menguasai atau membaca dan hanya berpedoman pada satu atau beberapa buku saja, guru yang berprofesional haruslah banyak membaca berbagai macam buku untuk menambah bahan materi yang akan disampaikan sehingga sebagai pendidik tidak akan kekurangab pengetahuan-pengetahuan dan informasi-informasi yang muncul dan berkembang di dalam mayarakat.
 - d. *Mengadakan Kunjungan Kesekolah Lain (studi komperatif).* Suatu hal yang sangat penting seorang guru mengadakan kunjungan antar sekolah sehingga akan menambah wawasan pengetahuan, bertukar pikiran dan informasi tentang kemajuan sekolah. Ini akan menambah dan melengkapi pengetahuan yang dimilikinya serta mengatai permasalahan-permasalahan dan kekurangan yang terjadi sehingga peningkatan pendidikan akan bisa tercapai dengan cepat.
 - e. *Mengadakan Hubungan Dengan Wali Siswa.* Mengadakan pertemuan dengan wali siswa sangatlah penting sekali, karena dengan ini guru dan orang tua akan dapat saling berkomunikasi, mengetahui dan menjaga peserta didik serta bisa mengarahkan pada perbuatan yang positif. Karena jam pendidikan yang diberikan di sekolah lebih sedikit apabila dibandingkan jam pendidikan di dalam keluarga.
2. Peningkatan Materi

Dalam rangka peningkatan pendidikan maka peningkatan materi perlu sekali mendapat perhatian karena dengan lengkapnya materi yang diberikan tentu akan menambah lebih luas akan pengetahuan. Hal ini akan memungkinkan peserta didik dalam menjalankan dan mengamalkan pengetahuan yang telah diperoleh dengan baik dan benar. Materi yang disampaikan pendidik harus mampu menjabarkan sesuai yang tercantum dalam kurikulum. Pendidik harus menguasai materi dengan ditambah bahan atau sumber lain yang berkaitan dan lebih *actual* dan hangat. Sehingga peserta didik tertarik dan termotivasi mempelajari pelajaran.

3. Peningkatan dalam Pemakaian Metode

Metode merupakan alat yang dipakai untuk mencapai tujuan, maka sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan dalam pemakaian metode. Yang dimaksud dengan peningkatan metode disini, bukanlah menciptakan atau membuat metode baru, akan tetapi bagaimana caranya penerapannya atau penggunaannya yang sesuai dengan materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar.

Pemakaian metode ini hendaknya bervariasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan sehingga peserta didik tidak akan merasa bosan dan jenuh atau monoton. Untuk itulah dalam penyampaian metode pendidik harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Selalu berorientasi pada tujuan
- b. Tidak hanya terikat pada suatu alternatif saja
- c. Mempergunakan berbagai metode sebagai suatu kombinasi, misalnya: metode ceramah dengan tanya jawab.

Jadi usaha tersebut merupakan upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada peserta didik di era yang semakin modern.

4. Peningkatan Sarana

Sarana adalah alat atau metode dan teknik yang dipergunakan dalam rangka meningkatkan efektivitas komunikasi dan interaksi edukatif antara pendidik dan peserta didik dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. Dari segi sarana tersebut perlu diperhatikan adanya usaha meningkatkan sebagai berikut:

- a. Mengerti secara mendalam tentang fungsi atau kegunaan media pendidikan
- b. Mengerti penggunaan media pendidikan secara tepat dalam interaksi belajar mengajar
- c. Pembuatan media harus sederhana dan mudah
- d. Memilih media yang tepat sesuai dengan tujuan dan isi materi yang akan diajarkan.

Semua sekolah meliputi peralatan dan perlengkapan tentang sarana dan prasarana, ini dijelaskan dalam buku “Admitrasi Pendidikan” yang disusun oleh Tim Dosen IP IKIP Malang menjelaskan: sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, contoh: gedung sekolah (*school building*), ruangan meja, kursi, alat peraga, dan lain-lainnya. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah, sebagai contoh:

jalan menuju sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah dan semuanya yang berkenaan dengan sekolah.

5. Peningkatan Kualitas Belajar

Dalam setiap proses belajar mengajar yang dialami peserta didik selamanya lancar seperti yang diharapkan, kadang-kadang mengalami kesulitan atau hambatan dalam belajar. Kendala tersebut perlu diatasi dengan berbagai usaha sebagai berikut:

a. Memberi Rangsangan

Minat belajar seseorang berhubungan dengan perasaan seseorang. Pendidikan harus menggunakan metode yang sesuai sehingga merangsang minat untuk belajar dan mempelajari baik dari segi bahasa maupun mimik dari wajah dengan memvariasikan setiap metode yang dipakai. Dari sini menimbulkan yang namanya cinta terhadap bidang studi, sebab pendidik mampu memberikan rangsangan terhadap peserta didik untuk belajar, karena yang disajikan benar-benar mengenai atau mengarah pada diri peserta didik yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya setelah peserta didik terangsang terhadap pendidikan maka pendidik tinggal memberikan motivasi secara kontinew. Oleh karena itu pendidik atau lembaga tinggal memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana saja, sehingga peserta didik dapat menerima pengalaman yang dapat menyenangkan hati para peserta didik sehingga menjadikan peserta didik belajar semangat.

b. Memberikan Motivasi Belajar

Motivasi adalah sebagai pendorong peserta didik yang berguna untuk menumbuhkan dan menggerakkan bakat peserta didik secara integral dalam dunia belajar, yaitu dengan diambil dari sistem nilai hidup peserta didik dan ditujukan kepada penjelasan tugas-tugas.

Motivasi merupakan daya penggerak yang besar dalam proses belajar mengajar, motivasi yang diberikan kepada peserta didik dapat berupa:

1) Memberikan penghargaan

Usaha-usaha menyenangkan yang diberikan kepada peserta didik yang berprestasi yang bagus, baik berupa kata-kata, benda, simbol atau berupa angka (nilai). Penghargaan ini bertujuan agar peserta didik selalu termotivasi untuk lebih giat belajar dan mampu bersaing dengan teman-temannya secara sehat, karena dengan itu pendidik akan mudah meningkatkan kualitas pendidikan.

- 2) Memberikan hukuman
Pemberian hukuman ini bersifat mendidik artinya bentuk hukuman itu sendiri berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan.
- 3) Mengadakan kompetisi dan lomba
Pengadaan ini dipergunakan untuk meningkatkan prestasi peserta didik untuk membantu peserta didik dalam pembentukan mental yang tangguh selain pembentukan pengetahuan untuk membantu proses pengajaran yang selalu dimulai dari hal-hal yang nyata bagi siswa.

I. Strategi Pencapaian KB, TK/RA Bermutu

Tony Bush dan Marianne Coleman mengungkapkan bahwa strategi pencapaian dalam konteks manajemen merupakan terma yang digunakan untuk mewujudkan tujuan dan visi organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut peneliti, strategi pencapaian KB, TK/RA bermutu adalah serangkaian langkah-langkah yang dilakukan oleh stakeholders PAUD untuk meraih tujuan dan visi KB, TK/RA bermutu yang telah ditetapkan. Dengan diraihnya tujuan dan visi tersebut, maka KB, TK/RA akan menjadi lembaga PAUD bermutu. Berikut contoh strategi yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dan visi KB, TK/RA bermutu, antara lain:

1. Perbaiki profesionalisme dan kesejahteraan pendidik PAUD dan karyawan PAUD secara berkelanjutan.

Perbaikan profesionalisme pendidik PAUD dan staf PAUD harus berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan mereka. Inilah satu hal yang harus diperhatikan oleh kepala PAUD. Jangan sampai kepala PAUD meminta bahkan mengharuskan pendidik PAUD dan staf PAUD untuk profesional, sementara kesejahteraan mereka diabaikan. Diakui ataupun tidak, kinerja pendidik PAUD dan staf PAUD sangat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh kepala PAUD untuk memperbaiki profesionalisme pendidik PAUD dan staf PAUD antara lain:

- a. Pelatihan magang di KB, TK/RA lain yang favorite
- b. Pelatihan penguatan kompetensi pedagogik pendidik PAUD
- c. Pelatihan penguatan kompetensi profesional pendidik PAUD
- d. Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)
- e. Pelatihan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam penyelenggaraan KB, TK/RA
- f. Pelatihan *Emotional and Spiritual Quotion* (ESQ)
- g. Kursus komputer
- h. Kursus Bahasa Inggris

- i. Pelatihan Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ) dan praktik pengalaman ibadah

Sementara itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh kepala PAUD untuk memperbaiki kesejahteraan pendidik PAUD dan staf PAUD, antara lain:

- a. Menetapkan jenjang karir secara internal bagi pendidik PAUD dan staf PAUD. Setiap jenjang karir pendidik PAUD dan staf PAUD naik, maka naik pula kompensasinya. Jenjang karir untuk pendidik PAUD misalnya seperti berikut:
- 1) Pendidik Training
 - 2) Pendidik Pendamping
 - 3) Pendidik Tidak Tetap
 - 4) Pendidik Tetap Golongan III D
 - 5) Pendidik Tetap Golongan III C
 - 6) Pendidik Tetap Golongan III B
 - 7) Pendidik Tetap Golongan III A
 - 8) Pendidik Tetap Golongan II D
 - 9) Pendidik Tetap Golongan II C
 - 10) Pendidik Tetap Golongan II B
 - 11) Pendidik Tetap Golongan II A
 - 12) Pendidik Tetap Golongan I D
 - 13) Pendidik Tetap Golongan I C
 - 14) Pendidik Tetap Golongan I B
 - 15) Pendidik Tetap Golongan I A
- Prosedur dan implikasi kenaikan jenjang karir dapat ditentukan sendiri oleh KB, TK/RA sesuai dengan karakteristik lembaga PAUD dan kemampuan lembaga PAUD.
- b. Memberikan hadiah secara materi kepada pendidik PAUD dan staf PAUD yang berprestasi
- c. Menyediakan makan siang bagi pendidik PAUD dan staf PAUD
- d. Memberikan keringanan biaya pendidikan bagi pendidik PAUD dan staf PAUD yang menyekolahkan keluarganya di lembaga PAUD-nya
- e. Menjalin kerjasama dengan pihak asuransi dan menjadikan pendidik PAUD serta staf PAUD sebagai peserta asuransi
- f. Menjalin kerjasama dengan dokter dalam bentuk pembuatan askes untuk pendidik PAUD dan staf PAUD beserta keluarganya
- g. Mengadakan koperasi KB, TK/RA
- h. Memberikan bantuan pendidikan secara berkala bagi pendidik PAUD yang melanjutkan studi lanjut ke S1 maupun S2.

2. Pembaharuan materi pembelajaran dan pengalaman belajar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anak usia dini.

Materi pembelajaran merupakan berbagai pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ditranformasikan oleh pendidik kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Pengetahuan (kognitif) dalam materi pembelajaran menunjuk pada informasi yang disimpan dalam pikiran (*mind*) peserta didik sehingga jika suatu saat diperlukan peserta didik dapat menyampaikan kembali. Kemudian sikap (afektif) dalam materi pembelajaran hendaknya menunjuk kepada kecenderungan peserta didik untuk bertindak sesuai dengan nilai dan norma yang diyakini kebenarannya oleh peserta didik. Sedangkan keterampilan (psikomotorik) menunjukkan pada tindakan-tindakan fisik maupun non fisik yang dilakukan oleh peserta didik dengan cara yang kompeten untuk mencapai suatu tujuan.

Sementara itu pengalaman belajar dapat diartikan sebagai berbagai kegiatan yang dialami dan dijalani oleh peserta didik dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengalaman belajar yang didapatkan oleh peserta didik dalam kegiatan belajar sangatlah menentukan tingkat pencapaian keberhasilan belajar peserta didik. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para praktisi pendidikan menunjukkan bahwa penguasaan materi pembelajaran dan pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik sangat bervariasi tergantung dari pengalaman belajar yang telah dilakukannya. Berbagai pengalaman belajar yang dapat diberikan kepada peserta didik antara lain:

- a. Pengalaman Bersama Mental. Pada pengalaman belajar mental ini, kegiatan belajar yang dirancang dan diimplementasikan oleh pendidik PAUD berhubungan dengan aspek berpikir, mengungkapkan perasaan, mengambil inisiatif, dan mengimplementasikan nilai-nilai. Pengalaman belajar mental dapat dilakukan melalui kegiatan belajar seperti mendengarkan dongeng atau cerita, mendengarkan lagu, serta melakukan kegiatan hafalan.
- b. Pengalaman Belajar Fisik. Pada pengalaman belajar fisik ini, kegiatan pembelajaran yang dirancang dan diimplementasikan oleh pendidik PAUD berhubungan dengan kegiatan fisik atau pancaindera dalam menggali sumber-sumber informasi sebagai sumber materi pembelajaran. Pengalaman belajar fisik dapat dilakukan melalui kegiatan belajar seperti kegiatan observasi lapangan, eksperimen, kunjungan belajar, karya wisata, pembuatan prakarya, serta berbagai kegiatan praktis lainnya yang berhubungan dengan aktivitas fisik peserta didik.

- c. **Pengalaman Belajar Sosial.** Pengalaman belajar sosial merupakan pengalaman belajar yang berhubungan dengan kegiatan peserta didik dalam menjalin hubungan dengan orang lain seperti pendidik PAUD, peserta didik lainnya, dan sumber materi pembelajaran berupa orang atau narasumber. Pengalaman sosial ini dapat dilakukan melalui kegiatan belajar seperti melakukan tanya-jawab, bermain peran, bekerja bakti, mengadakan lomba-lomba, menyelenggarakan pameran prakarya peserta didik, menggalang dana untuk korban bencana alam, dan sebagainya.

Pengalaman belajar sosial ini akan menjadi sangat efektif jika setiap peserta didik diberi kesempatan untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung antara yang satu dengan yang lainnya seperti dengan cara seperti dengan cara mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban, memberikan komentar, memberikan contoh suatu perbuatan atau mendemonstrasikan sesuatu.

Ketiga pengalaman belajar di atas tidaklah berdiri secara terpisah, tetapi ketiganya memiliki satu kesatuan yang utuh yang dapat memfasilitasi peserta didik dalam mencapai berbagai kompetensi pada dominan kognitif, afektif, serta psikomotorik. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh kepala PAUD dan pendidik PAUD untuk meningkatkan materi pembelajaran dan pengalaman bagi anak usia dini antara lain:

- a. Menambah jam belajar peserta didik
- b. Mengorganisasikan materi pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk.
- c. Memfasilitasi peserta didik untuk melaksanakan berbagai kegiatan pembiasaan rutin harian, mingguan, bulanan, semesteran, maupun tahunan, seperti berikut ini:
 - 1) Melaksanakan piket kelas
 - 2) Melaksanakan kegiatan makan siang bersama sesuai dengan adab islam.
 - 3) Melaksanakan tadarus iqra'
 - 4) Melaksanakan pembiasaan berjabat tangan
 - 5) Melaksanakan perayaan hari besar keagamaan
 - 6) Melaksanakan pembiasaan hafalan surat-surat pendek.
 - 7) Melaksanakan pembiasaan doa sehari-hari.
 - 8) Melaksanakan pembiasaan praktik thoharoh
 - 9) Melaksanakan praktik manasik haji
- d. Mengadakan *outband* atau *outdoor study*.
- e. Mengadakan program *family day* .

- f. Mengadakan berbagai perlombaan atau pentas seni.
3. Optimalisasi metode dan media pembelajaran

Tidak ada satu metode pembelajaran maupun media pembelajaran yang terbaik. Suatu metode pembelajaran dan media pembelajaran yang baik digunakan untuk menyampaikan suatu materi pembelajaran, belum tentu baik juga untuk menyampaikan materi yang lainnya. Hal itu menjadikan pendidik PAUD harus pintar dan cermat dalam memilih metode pembelajaran serta media pembelajaran yang digunakannya dalam menyampaikan materi pembelajaran. Itulah yang dimaksud dengan optimalisasi metode pembelajaran dan media pembelajaran.

Ada empat metode pembelajaran dan media pembelajaran yang harus diperhatikan, diantaranya:

- a. Metode pembelajaran dan media pembelajaran yang dipilih harus berorientasi pada tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan
- b. Pendidik PAUD tidak terpaku untuk menggunakan satu metode pembelajaran atau media pembelajaran untuk menyampaikan semua materi pembelajaran
- c. Pendidik PAUD harus berani mencoba untuk mengkombinasikan antara satu metode pembelajaran dengan media pembelajaran yang relevan dengan metode pembelajaran tersebut

Hal demikian, peneliti mengambil kesimpulan bahwa langkah tersebut akan menjadikan pembelajaran lebih menarik dan variatif serta kaya akan pengalaman belajar yang pada gilirannya dapat mendongkrak mutu pembelajaran di KB, TK/RA.

4. Fungsionalisasi sarana dan prasarana PAUD

Keberadaan sarana dan prasarana PAUD sudah barang tentu akan menunjang keberhasilan penyelenggaraan layanan PAUD. Namun hal tersebut dapat terjadi manakala semua sarana dan prasarana PAUD dapat difungsikan secara optimal. Hal itu dapat dilakukan manakala kepala PAUD dan pendidik PAUD dapat melakukan hal-hal berikut ini:

- a. Mengerti secara mendalam mengenai fungsi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga PAUD-nya
 - b. Mengerti bagaimana penggunaan maupun pemberdayaan sarana dan prasarana PAUD yang tepat dalam penyelenggaraan layanan PAUD
 - c. Mengerti bagaimana pengadaan serta perawatan sarana dan prasarana PAUD.
5. Pelibatan wali peserta didik dan masyarakat dalam penyelenggaraan layanan PAUD

Pendidik PAUD merupakan wakil dari wali peserta didik dalam mendidik anak-anaknya di KB, TK/RA. Namun itu bukan berarti wali peserta didik kemudian menyerahkan semua urusan anak-anaknya ke

pendidik PAUD. Itulah sebabnya wali peserta didik juga harus ikut berperan serta dalam mendidik anaknya di KB, TK/RA. Sayangnya, tidak semua wali peserta didik memiliki inisiatif untuk melibatkan diri mereka dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Kebanyakan wali peserta didik hanya terlibat dan berperan sebagai pengantar dan pengawas anak-anaknya saja selama belajar di KB, TK/RA. Tentunya keterlibatan tersebut kurang begitu berarti dalam penyelenggaraan layanan PAUD.

Itulah sebabnya kepala PAUD bekerjasama dengan pendidik PAUD harus pintar-pintar untuk memunculkan dan mengembangkan keterlibatan wali peserta didik maupun tokoh masyarakat dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Bentuk-bentuk keterlibatan tersebut misalnya, seperti berikut ini³¹:

- a. Memberikan informasi kepada pendidik PAUD mengenai pertumbuhan fisik dan perkembangan psikis anak-anak untuk kepentingan pendidikan,
- b. Membantu pengadaan pendidik PAUD dan staf PAUD,
- c. Membantu pengadaan sarana dan prasarana PAUD, dan
- d. Membantu mempromosikan KB, TK/RA.

³¹ Novan Ardy Wiyani, “*Manajemen PAUD Bermutu: Konsep dan Praktik MMT di KB, TK/RA*”, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015. Hal. 196-202

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap profesionalisme Kepala PAUD dalam pengembangan mutu pembelajaran berbasis Islam ini menghasilkan dua kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, konsep kepala PAUD dalam meningkatkan pengembangan mutu pembelajaran berbasis Islam dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diantaranya yakni:

1. Kepala PAUD meng-*upgrade* diri untuk belajar dan bekerjasama dengan lembaga lain
2. Kepala PAUD memotivasi Pendidik PAUD untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan pembelajaran di kelas guna mendapatkan *reward*,
3. Sebelum masuk kelas atau Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) Anak-anak diberikan pembiasaan membaca asmaul husna, do'a harian atau surah-surah pendek,
4. Mengadakan ekstrakurikuler keagamaan, memberikan bimbingan konseling, mengefektifkan peserta didik, dan
5. Mendidik anak untuk belajar menabung dengan tabungan syariah.

Kedua, gaya kepemimpinan kepala PAUD yang profesional dalam mengembangkan mutu pembelajaran berbasis Islam adalah gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD. Sebab, kepala PAUD yang

mempraktikkan gaya kepemimpinan visioner menjadipribadi yang futuristik, demokratis, serta memimpin lembaga PAUD-nya dengan sikap optimis. *Optimisme* tersebut ditunjukkan dengan sikapnya yang selalu belajar dan mendorong pendidik PAUD serta tenaga kependidikan PAUD untuk selalu belajar pula.

B. Implikasi

Salah satu standar yang harus dikembangkan dalam standar kompetensi lulusan adalah standar proses, standar proses yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Dalam hal ini, terdapat implikasi antara profesionalisme kepala PAUD dalam mengembangkan mutu pembelajaran yang berbasis islam bahwa Peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran merupakan inti dari reformasi pendidikan.

Hal tersebut disebabkan karena peningkatan mutu sekolah yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional tergantung pada kualitas pembelajaran. Inti utama dari mutu pendidikan dan pembelajaran adalah memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Sehingga sebagai kepala PAUD harus mampu menyusun standar mutu dan merealisasikan visi misi PAUD berbasis islam, agar lembaga PAUD dapat melahirkan generasi yang berakhlak *qur'ani* dan perkembangan anak berkembang dengan baik.

Dengan demikian yang harus dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas kepala PAUD dalam upaya mengembangkan mutu pembelajaran berbasis islam adalah *upgrade* kompetensi kepala PAUD, meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan kualitas sekolah, dan membekali kebutuhan anak didik dengan pembelajaran sesuai perkembangan anak

C. Saran

Dari hasil penelitian dan paparan di atas, ada hal yang perlu disampaikan, ini tidak lain sekedar memberi masukan dengan harapan agar Kepala PAUD menjadi lebih profesional dalam mengembangkan mutu pembelajaran berbasis Islam dapat diterapkan dengan baik dan maksimal. Adapun saran-saran berikut peneliti sampaikan kepada:

1. Kepala PAUD

- a. Agar konsisten (*istiqomah*) dan lebih meningkatkan lagi pengawasan dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui pembiasaan positif dan keteladanan pemantauan yang diberikan kepada peserta didik

- b. Lebih meningkatkan lagi komunikasi terhadap pendidik PAUD, peserta didik PAUD, wali peserta didik, pengawas/penilik, dan tokoh masyarakat agar lebih maksimal dalam mengembangkan mutu pembelajaran.
 - c. Mensosialisasikan dan turut serta berpartisipasi untuk peduli lagi dengan lingkungan sekitar sekolah (masyarakat yang dekat sekolah) tentang pentingnya mengembangkan mutu pembelajaran berbasis Islam untuk anak usia dini.
 - d. Bekerjasama dan *sharing session* dengan pihak terkait untuk mensosialisasikan tentang pentingnya pendidikan berbasis islam untuk anak usia dini melalui pembiasaan positif dan keteladanan.
2. Pendidik PAUD
- a. Sebagai guru atau pendidik PAUD mempunyai tugas yang sangat mulia, yaitu mendidik anak dengan sepenuh hati dengan landasan akan kasih dan sayang, oleh karena itu guru harus mempunyai kemampuan dalam membimbing, memantau anak, baik dari sisi akademik, maupun dari sisi psikisnya.
 - b. Seorang pendidik, seyogyanya harus menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan untuk anak didiknya. Oleh karena itu, pendidik harus menjaga dirinya dari hal yang tak pantas agar tetap istikomah dalam kebaikan dan kemuliannya.
 - c. Meningkatkan diri secara komprehensif untuk selalu menjadi manusia pembelajar dari segala ilmu yang bermanfaat dan positif.
3. Riset ini masih sangat memiliki keterbatasan baik dalam keluasan dan kedalaman jangkauannya, oleh karenanya direkomendasikan agar para peneliti berikutnya melakukan penelitian lebih lanjut, diantaranya berkaitan dengan permasalahan seperti di bawah ini:
- a. Pengaruh kepemimpinan kepala PAUDn kepada kretivitas pendidik dalam pembelajaran
 - b. Implementasi pelatihan pengembangan media pembelajaran dalam memberikan peningkatan kepada kualitas dan kreativitas pendidik PAUD
 - c. Peningkatan kreativitas pendidik dengan aktivitas supervisi kepala PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Jabar C.S. *Pencapaian Keunggulan Sekolah di Kota Bandung*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Agung, I. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Jakarta: Bestari Busana Murni, 2010.
- Akhiruddin, Muhammad. "Kompetensi Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an surah Ar-Rahman ayat 1 sampai 10 (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah dan Tafsir Al-Maraghy)." *Tesis*. Bandar Lampung: Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Ansyar, Muhammad. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.
- Arifin, Muh. dan Barnawi. *Branded School*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Asmani, Jamal Ma'ruf. *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini* Yogyakarta: Diva Press, 2009.
- . *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press, 2012.
- Atikah, Wahyu Nur. *Hakikat Pembelajaran di TK*, lihat dalam <https://www.scribd.com/document/401016220/Hakikat-Pembelajaran-Di-Tk-Bel-Pemb> diakses pada tanggal 21 Maret 2022.
- Azizy, Qodri A. *Pendidikan Agama Untuk Membangun Etika Sosial*, Semarang: PT. Aneka Ilmu, 2002.
- Azwar, Sarifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.

- Baldacchino, Godfrey and Charles J. Farrugia. *Educational Planning and Management in Small States Concepts and Experiences*, London: Commonwealth Secretariat Publications, 2002.
- Barlian, I. *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Bell, L. *School Leadership & Management: Formerly School Organization, Symphony To Jazz: The Concept Of Strategy In Education*, 2010.
- Blomqvist, C., Agrell, C., & Sandahl, C., *Leadership Challenges Of Strategic Research Centres In Relation To Degree Of Institutionalisation Journal of Higher Education Policy and Management*, 2016.
- Botha, R. J. N., & Triegaardt. *Distributive Leadership as Management Strategy for School Effectiveness: The Place And Role Of The Oscar Coaching Model In South, African Schools Journal of Social Sciences*, 2017.
- Coleman, Marianne dan Tony Bush. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.
- Damopoli, M. "Problematika Pendidikan Islam dan Upaya-Upaya Pemecahannya". TADBIR dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, No. 3, 2015.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Dariyatun, "Model Pembelajaran Bermain Kartu Kosakata Guna Meningkatkan Kemampuan Bahasa pada Anak Usia di Kelompok Bermain JPI", dalam *Jurnal Pendidik Indonesia*. 2019.
- Diklat Calon Kepala Sekolah Supervisi Pembelajaran dalam http://checep05.wordpress.com/2011/12/16/materi_sesi_1_diklat_calon_kepala_sekolah_supervisi_pembelajaran/ diakses pada 07 April 2022, jam 10:56
- Faisal, Sanapiah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Fatah, Nanang. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Konteks Penerapan MBS*, Bandung: Rosdakarya, 2020.
- Fauzi, M. Asif Nur. "Membangun Parenting Trust Sebagai Eksistensi Sekolah Unggul Di Lingkungan Sekolah Berbasis Masyarakat (Studi: SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo)", dalam *Jurnal At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6 No. 2 Juli 2017, hal. 279-280.
- Hakim, Lukman. *Manajemen Sekolah Unggulan*, Jambi: Kelompok Studi Penelitian, 2017.

- Hanafiah, Nanang dan Cucu Suhana. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama, t.th.
- Hanah, Victoria Elisna. “Pendidikan Agama Islam Pada PAUD / TK Dan Tantangan Pandemi”, dalam <https://kemenag.go.id/read/pendidikan-agama-islam-pada-paudtk-dan-tantangan-pandemi-wk4pz> diakses pada tanggal 15 Januari 2022
- Harun, C. Z., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher, 2009.
- Hasbi. “Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional di Kota Palopo Tahun 2011-2012”, dalam *Jurnal Diskursus Islam*, 1, 381-395, 2013.
- Indarafachrudi, Soekarto. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Iskandar, U. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 1018-1027, 2015.
- Jeromes A. Arcaro. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. Yosol Irinatara, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Juni Priansa, Donni dan Euis Karwati. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Pengertian Pimpin*, lihat dalam <https://kbbi.web.id/pimpin> diakses pada tanggal 24 November 2021.
- . *Pengertian Unggul*, lihat dalam <https://kbbi.web.id/unggul> diakses pada tanggal 01 April 2022.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Kusnandar. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Machali, Imam dan Didin Kurniadi. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Maimunah, dan Suriansyah. *Manajemen Mutu di PAUD Terpadu Islam Baitul Makmur Banjarmasin*, lihat dalam <https://repositori.uin-suka.ac.id/handle/123456789/20320> diakses tanggal 28 Mei 2022.
- Makawimbang, J. H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mardalis, *Metode Penelitian Pendekatan Suatu Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Markides, C. *What Is Strategy And How Do You Know If You Have One?*, *Business Strategy Review Summer*, 2004.

- Masitoh. *National Asociation For The Educatin of Young Children* (NAEYC). Jilid 1, 2011.
- Minarti, S. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Mubarak, F. *Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam. Management of Education*, No. 1, 2015.
- Muhaimin, H. *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- . *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Muhibbin, H. Zainul, dan Aifulloh, M. “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah”, dalam *Jurnal Sosial Humaniora*, 2012.
- Mujahidin, Firdaus. *Strategi Mengelola pembelajaran Bermutu*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah: Panduan Berbasis Penelitian Kualitatif Lapangan dan Perpustakaan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- . *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: CV Misakan Galiza, 2003.
- Mulyadi, Fahrina Yustiasari Liriwati dan Abdul Syahid. “Manajemen Sekolah Menuju Sekolah Unggulan”, dalam *jurnal AL-Afkar: Jurnal Keislaman dan Peradaban*, Vol. 9 No. 1 April 2021, hal. 3
- Mulyasa, E. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- . *Penelitian Tindakan Sekolah: Meningkatkan Produktivitas Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.
- Mulyasana, Dedi. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Rosdakarya, 2012.
- Munir, A. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Muniroh, Musfiaul. “Manajemen Strategi Sekolah Unggul”, dalam *Jurnal El Hamra (Kependidikan dan Kemasyarakatan)*, Vol 3, No. 3 Oktober 2018.
- Murniati, A. R. *Manajemen Stratejik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

- Nahlawi, A. A. *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat*. Jakarta: Gema Insani, 1995.
- Nasir, Moh. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghali Indonesia, 1998.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- . *Manajemen Strategi Organisasi Non-Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2003.
- Nurdyansyah, Andiek Widodo. *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2017.
- Nursam, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2020.
- Penuntun, Slamet. “Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Melalui Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan”, dalam *Jurnal Intelegensi*, Vol. 06 No. 2, Juli 2018.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- . Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- . Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pidarta, Made. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Purwanto, Ngalmim. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Rahardjo, Budi. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2004.
- Raharjo, Setiaji. “Penanaman Nilai-Nilai Agama Islam Pada Anak Usia Dini Di Kelompok Bermain”, lihat dalam <https://eprints.uny.ac.id/27198/1/Setiaji%20Raharjo.pdf> diakses pada tanggal 25 Maret 2022
- Referensi.id. *Ini Indikator PAUD yang Disebut Berkualitas Menurut Mendikbudristek*, lihat dalam <https://referensia.id/ini-indikator-paud-yang-disebut-berkualitas-menurut-mendikbudristek/> diakses tanggal 28 Mei 2022
- Republik Indonesia, *Himpunan perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU RI No. 20 tahun 2003 beserta penjelasannya*. Bandung: Nuansa Aulia. 2008.
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*

- . *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003*, Semarang: Tugu Muda, 2019.
- Riyanto, Y. *Paradigma Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas)*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Rokhadi. “Peran dan strategi kepala paud dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi covid-19”, lihat dalam <https://jurnal.uns.ac.id/jpi/article/download/50073/31048> diakses 25 Juni 2021.
- Rosdianti, S. R. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Kinerja Guru dan Peningkatan Mutu Pembelajaran: Studi Deskriptif pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bandung*. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 93-106, 2013.
- Rozak, Hefniy. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Teras, 2014.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- . *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Al-fabeta, 2009.
- . *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2007.
- . *Total Quality Management in Education*, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Sarnoto, Ahmad Zain. “Belajar Dalam Perspektif Psikologi Dan Islam.” *Madani Institute | Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 1, no. 2 (2012): 41–50.
- . “Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Belajar: Sebuah Pengantar Studi Psikologi Belajar.” *Profesi | Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan* 3, no. 1 (2014): 46–56.
- . *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Perspektif Al-Qur'an*. Bekasi: Faza Amanah, 2021.
- . “Komunikasi Efektif Pada Anak Usia Dini Dalam Keluarga Menurut Al-Qur'an.” *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (2022): 2359–69. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1829>.
- . “Konsep Manajemen Keuangan Dalam Perspektif Manajemen Berbasis Sekolah Studi Kasus Pada Madrasah Ibtidaiyah Al-

- Wathoniyah 19 Pulo Gebang.” *Jurnal Thawalib* 3, no. 2 (2006): 1–7.
- . “Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MI Al-Muhajirien Bekasi.” *Jurnal Statement: Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 13, no. 1 (2023): 90–97.
- . “Metode Komunikasi Yang Ideal Dalam Pendidikan Keluarga Menurut Al-Quran.” *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan* 9, no. 1 (2021): 105–15. <https://doi.org/doi.org/10.36052/andragogi.v9i1.230>.
- . “Pendekatan Pembelajaran Konstruktivisme Dalam Pembelajaran.” *Jurnal Profesi* 4, no. 1 (2015): 88–92.
- . “Peningkatan Kinerja Madsarah Melalui Supervisi Manajerial Pengawas.” *Statement | Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 12, no. 1 (2022): 68–75.
- . “Problematika Dalam Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Bekasi (Laporan PKM Pendampingan Madrasah Di Kota Bekasi).” *MADANI Abdimas: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2022): 55–62.
- . *Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini Dalam Al-Qur’an*. 1st ed. Bekasi: Bekasi: Faza Amanah, 2021.
- . *Systematic Mapping Study: Metodologi, Analisis, Dan Interpretasi*. 1st ed. Malang: Malang: Seribu Bintang, 2023.
- . “Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 6, no. 2 (2017): 1–10.
- . “Urgensi Supervisi Pengajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Statement | Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 2, no. 2 (2012): 55–66.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Ely Budiyaniti. “Karakteristik Model Quantum Learning Dalam Pendidikan Anak Usia Dini.” *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 1 (2021): 65–76.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Nur Fadhliah. “Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 12, no. 2 (2022): 305–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i2.1426>.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Nanang Gunadi. “Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru.” *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 2, no. 1 (2013): 57–66.
- Sarnoto, Ahmad Zain, Rachmat Hidayat, Lukman Hakim, Khusni Alhan, Windy Dian Sari, and Ika Ika. “Analisis Penerapan Teknologi Dalam Pembelajaran Dan Dampaknya Terhadap Hasil Belajar.”

- Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 82–92.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2915>.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Hidayatullah. “Karakter Kepemimpinan Nabi Musa As Dalam Al- Qur ‘ An.” *Alim / Journal of Islamic Educatioan* I, no. 2 (2019): 295–314.
- Sarnoto, Ahmad zain, and Edy Junaedi Sastradiharja. “Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor.” *Statement / Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 8, no. 2 (2018): 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.56745/js.v8i2.197>.
- Sarnoto, Ahmad Zain, Edy Junaedi Sastradiharja, and Kidam. “Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor.” *Statement / Jurnal Media Informasi Sosial Dan Pendidikan* 8, no. 2 (2018): 45–58.
- Sarnoto, Ahmad Zain, Sri Tuti Rahmawati, Almira Ulimaz, and Devin Mahendika. “Analisis Pengaruh Model Pembelajaran Student Center Learning Terhadap Hasil Belajar : Studi Literatur Review.” *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 11, no. 2 (2023): 615–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.828>.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Windy Dian Sari. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Malang: Seribu Bintang, 2024.
- . *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Sulus Pustaka, 2023.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006.
- Setiawan, Johan dan Albi Anggito. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 1997.
- Sugiarto, Eko. *Menyusun Poposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- . *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhardan, Dadang. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Suharsaputra, U. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Sumidjo, Wahjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Suryabrata, S. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Suryanti, Eny Wahyu. “Pengembangan Profesional Pemimpin Pendidikan”, dalam *Jurnal Ilmiah*, Vol. 16, Nomor 2, hal 60-74
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Toha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003.
- Triatna, Cepi dan Aan Komariah. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Uno, Hamzah B. & Nurdin Muhammad, *Belajar dengan Pendekatan Paikem: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menarik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- UPI, TIM Dosen. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2017. Hal. 289.
- Usman, H., *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Uzer, Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Wahyudi, Imam. *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif an Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*, Jakarta: Prestasi Pustaka Raya. t.th.
- . *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Dalam Organisasi Pembelajaran)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Wibowo, Agus. *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan: Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014.
- Widdah, M, E. Suryana, A. Musyaddad, K. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Wiyani, Novan Ardy. *Manajemen PAUD Bermutu: Kosnep dan Praktik MMT Di KB, TK/RA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015.
- . *Profesionalisasi Kepala PAUD: Strategi Menjadi Kepala PAUD yang Berstandar dan Berkualitas*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

- . *Teacherpreneurship: Gagasan dan Upaya Menumbuh-Kembangkan Jiwa Kewirausahaan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012.
- Yatik, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*, lihat dalam <http://yatik-kepemimpinandalampendidikan.blogspot-.com.id/> diakses pada 20 Maret 2022.
- Yulianti, “Manajemen Inovasi Pembelajaran Untuk Pencapaian Mutu Lulusan Di Smk Negeri I Kuningan.” *Tesis*. Universitas Negeri Semarang, 2018.
- Zahara, Ela dan Ismail Anshari. “Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Abu Yatama Aceh Besar”, dalam *Jurnal Ar-Raniry* <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/download/9904/5519> diakses pada tanggal 12 Maret 2022.
- Zayin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2011.
- Zulfikar dan Rachman Hermawan. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawab Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- Zulkarnain, W. *Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

LAMPIRAN PERMENDIKBUD 137 TAHUN 2014

Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini:

Latar Belakang: Pertimbangan Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 butir 14 dan Pasal 28 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), serta ayat (6) Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta dengan adanya PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan maka perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini sebagai pengganti Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009.

Dasar Hukum: Dasar hukum Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, adalah:

1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan organisasi Kementerian Negara;
7. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
8. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
9. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 84/P Tahun 2009 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 41/P Tahun 2014;

10. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2013 tentang Pengembangan Anak Usia Dini Holistik-Integratif;
11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan;
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Isi Permendikbud tentang Standar Nasional PAUD. Berikut ini adalah isi Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, bukan format asli:

**PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG
STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini selanjutnya disebut Standar PAUD adalah kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini selanjutnya disebut STPPA adalah kriteria tentang kemampuan yang dicapai anak pada seluruh aspek perkembangan dan pertumbuhan, mencakup aspek nilai agama dan moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, serta seni.

3. Standar Isi adalah kriteria tentang lingkup materi dan kompetensi menuju tingkat pencapaian perkembangan yang sesuai dengan tingkat usia anak.
4. Standar Proses adalah kriteria tentang pelaksanaan pembelajaran pada satuan atau program PAUD dalam rangka membantu pemenuhan tingkat pencapaian perkembangan yang sesuai dengan tingkat usia anak.
5. Standar Penilaian adalah kriteria tentang penilaian proses dan hasil pembelajaran dalam rangka mengetahui tingkat pencapaian yang sesuai dengan tingkat usia anak.
6. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria tentang kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan bagi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD.
7. Standar Sarana dan Prasarana adalah kriteria tentang persyaratan pendukung penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan anak usia dini secara holistik dan integratif yang memanfaatkan potensi lokal.
8. Standar Pengelolaan adalah kriteria tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan atau program PAUD.
9. Standar Pembiayaan adalah kriteria tentang komponen dan besaran biaya personal serta operasional pada satuan atau program PAUD.
10. Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

11. Satuan atau program PAUD adalah layanan PAUD yang dilaksanakan pada suatu lembaga pendidikan dalam bentuk Taman Kanak-kanak (TK)/Raudatul Athfal (RA)/Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS).
12. Kurikulum PAUD adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pengembangan serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pengembangan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.
13. Pembelajaran adalah proses interaksi antar anak didik, antara anak didik dan pendidik dengan melibatkan orangtua serta sumber belajar pada suasana belajar dan bermain di satuan atau program PAUD.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

BAB II

LINGKUP, FUNGSI, DAN TUJUAN

Pasal 2

1. Standar PAUD terdiri atas:
 - a. Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak;
 - b. Standar Isi;
 - c. Standar Proses;
 - d. Standar Penilaian;
 - e. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
 - f. Standar Sarana dan Prasarana;
 - g. Standar Pengelolaan; dan
 - h. Standar Pembiayaan.

2. Standar PAUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini.
3. Standar PAUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi acuan dalam pengembangan, implementasi, dan evaluasi kurikulum PAUD.

Pasal 3

Standar PAUD berfungsi sebagai:

- a. dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan tindak lanjut pendidikan dalam rangka mewujudkan PAUD bermutu;
- b. acuan setiap satuan dan program PAUD untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; dan
- c. dasar penjaminan mutu PAUD.

Pasal 4

1. Standar PAUD bertujuan menjamin mutu pendidikan anak usia dini dalam rangka memberikan landasan untuk:
 - a. melakukan stimulan pendidikan dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak;
 - b. mengoptimalkan perkembangan anak secara holistik dan integratif; dan
 - c. mempersiapkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak.
2. Standar PAUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dievaluasi dan disempurnakan secara terencana, terarah dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global.

BAB III
STANDAR TINGKAT PENCAPAIAN
PERKEMBANGAN ANAK

Pasal 5

1. STPPA merupakan acuan untuk mengembangkan standar isi, proses, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, serta pembiayaan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini.
2. STPPA merupakan acuan yang dipergunakan dalam pengembangan kurikulum PAUD.

Pasal 6

1. Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak pada akhir layanan PAUD disebut sebagai Kompetensi Inti.
2. Kompetensi Dasar merupakan pencapaian perkembangan anak yang mengacu kepada Kompetensi Inti.

Pasal 7

1. Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak merupakan pertumbuhan dan perkembangan anak yang dapat dicapai pada rentang usia tertentu.
2. Pertumbuhan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penambahan berat dan tinggi badan yang mencerminkan kondisi kesehatan dan gizi yang mengacu pada panduan pertumbuhan anak dan dipantau menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kementerian Kesehatan yang meliputi Kartu Menuju Sehat (KMS), Tabel BB/TB, dan alat ukur lingkar kepala.
3. Perkembangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan integrasi dari perkembangan aspek nilai agama dan

moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, dan sosial-emosional, serta seni.

4. Perkembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan perubahan perilaku yang berkesinambungan dan terintegrasi dari faktor genetik dan lingkungan serta meningkat secara individual baik kuantitatif maupun kualitatif.
5. Pencapaian pertumbuhan dan perkembangan anak yang optimal membutuhkan keterlibatan orang tua dan orang dewasa serta akses layanan PAUD yang bermutu.

Pasal 8

Pentahapan usia dalam STPPA terdiri dari:

1. Tahap usia lahir - 2 tahun, terdiri atas kelompok usia: Lahir - 3 bulan, 3- 6 bulan, 6 - 9 bulan, 9 -12 bulan, 12 - 18 bulan, 18 - 24 bulan;
2. Tahap usia 2 - 4 tahun, terdiri atas kelompok usia: 2 - 3 tahun dan 3 - 4 tahun; dan
3. Tahap usia 4 - 6 tahun, terdiri atas kelompok usia: 4 - 5 tahun dan 5 - 6 tahun.

BAB IV

STANDAR ISI

Pasal 9

1. Lingkup materi Standar Isi meliputi program pengembangan yang disajikan dalam bentuk tema dan sub tema.
2. Tema dan sub tema sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, tahap perkembangan anak, dan budaya lokal.

3. Pelaksanaan tema dan sub tema sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam kegiatan pengembangan melalui bermain dan pembiasaan.
4. Tema dan sub tema sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikembangkan dengan memuat unsur-unsur nilai agama dan moral, kemampuan berpikir, kemampuan berbahasa, kemampuan sosial-emosional, kemampuan fisik-motorik, serta apresiasi terhadap seni.

Pasal 10

1. Lingkup perkembangan sesuai tingkat usia anak meliputi aspek nilai agama dan moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni sebagaimana terdapat pada Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
2. Nilai agama dan moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kemampuan mengenal nilai agama yang dianut, mengerjakan ibadah, berperilaku jujur, penolong, sopan, hormat, sportif, menjaga kebersihan diri dan lingkungan, mengetahui hari besar agama, menghormati, dan toleran terhadap agama orang lain.
3. Fisik-motorik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. motorik kasar, mencakup kemampuan gerakan tubuh secara terkoordinasi, lentur, seimbang, lincah, lokomotor, non-lokomotor, dan mengikuti aturan;
 - b. motorik halus, mencakup kemampuan dan kelenturan menggunakan jari dan alat untuk mengeksplorasi dan mengekspresikan diri dalam berbagai bentuk; dan
 - c. kesehatan dan perilaku keselamatan, mencakup berat badan, tinggi badan, lingkar kepala sesuai usia serta kemampuan berperilaku hidup bersih, sehat, dan peduli terhadap keselamatannya.

4. Kognitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. belajar dan pemecahan masalah, mencakup kemampuan memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari dengan cara fleksibel dan diterima sosial serta menerapkan pengetahuan atau pengalaman dalam konteks yang baru;
 - b. berfikir logis, mencakup berbagai perbedaan, klasifikasi, pola, berinisiatif, berencana, dan mengenal sebab-akibat; dan
 - c. berfikir simbolik, mencakup kemampuan mengenal, menyebutkan, dan menggunakan konsep bilangan, mengenal huruf, serta mampu merepresentasikan berbagai benda dan imajinasinya dalam bentuk gambar.
5. Bahasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. memahami bahasa reseptif, mencakup kemampuan memahami cerita, perintah, aturan, menyenangkan dan menghargai bacaan;
 - b. mengekspresikan bahasa, mencakup kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, berkomunikasi secara lisan, menceritakan kembali yang diketahui, belajar bahasa pragmatik, mengekspresikan perasaan, ide, dan keinginan dalam bentuk coretan; dan
 - c. keaksaraan, mencakup pemahaman terhadap hubungan bentuk dan bunyi huruf, meniru bentuk huruf, serta memahami kata dalam cerita.
6. Sosial-emosional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kesadaran diri, terdiri atas memperlihatkan kemampuan diri, mengenal perasaan sendiri dan mengendalikan diri, serta mampu menyesuaikan diri dengan orang lain;
 - b. rasa tanggung jawab untuk diri dan orang lain, mencakup kemampuan mengetahui hak-haknya, mentaati aturan, mengatur

- diri sendiri, serta bertanggung jawab atas perilakunya untuk kebaikan sesama; dan
- c. perilaku prososial, mencakup kemampuan bermain dengan teman sebaya, memahami perasaan, merespon, berbagi, serta menghargai hak dan pendapat orang lain; bersikap kooperatif, toleran, dan berperilaku sopan.
7. Seni sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kemampuan mengeksplorasi dan mengekspresikan diri, berimajinasi dengan gerakan, musik, drama, dan beragam bidang seni lainnya (seni lukis, seni rupa, kerajinan), serta mampu mengapresiasi karya seni, gerak dan tari, serta drama.

BAB V

STANDAR PROSES

Pasal 11

Standar Proses mencakup:

- a. perencanaan pembelajaran;
- b. pelaksanaan pembelajaran;
- c. evaluasi pembelajaran; dan
- d. pengawasan pembelajaran

Pasal 12

1. Perencanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilakukan dengan pendekatan dan model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, karakteristik anak, dan budaya lokal.
2. Perencanaan pembelajaran meliputi:
 - a. program semester (Prosem);
 - b. rencana pelaksanaan pembelajaran mingguan (RPPM); dan
 - c. rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH).

3. Perencanaan pembelajaran disusun oleh pendidik pada satuan atau program PAUD.

Pasal 13

1. Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b dilakukan melalui bermain secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, kontekstual dan berpusat pada anak untuk berpartisipasi aktif serta memberikan keleluasaan bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis anak.
2. Interaktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan proses pembelajaran yang mengutamakan interaksi antara anak dan anak, anak dan pendidik, serta anak dan lingkungannya.
3. Inspiratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan proses pembelajaran yang mendorong perkembangan daya imajinasi anak.
4. Menyenangkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan proses pembelajaran yang dilakukan dalam suasana bebas dan nyaman untuk mencapai tujuan pembelajaran.
5. Kontekstual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan proses pembelajaran yang terkait dengan tuntutan lingkungan alam dan sosial-budaya.
6. Berpusat pada anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan karakteristik, minat, potensi, tingkat perkembangan, dan kebutuhan anak.

Pasal 14

Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) harus menerapkan prinsip:

- a. kecukupan jumlah dan keragaman jenis bahan ajar serta alat permainan edukatif dengan peserta didik; dan
- b. kecukupan waktu pelaksanaan pembelajaran.

Pasal 15

1. Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan berdasarkan rencana pelaksanaan pembelajaran harian.
2. Pelaksanaan pembelajaran mencakup:
 - a. kegiatan pembukaan;
 - b. kegiatan inti; dan
 - c. kegiatan penutup.
3. Kegiatan pembukaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan upaya mempersiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas belajar.
4. Kegiatan inti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan upaya pembelajaran yang dilakukan melalui kegiatan bermain yang memberikan pengalaman belajar secara langsung kepada anak sebagai dasar pembentukan sikap, perolehan pengetahuan dan keterampilan.
5. Kegiatan penutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan upaya menggali kembali pengalaman bermain anak yang telah dilakukan dalam satu hari, serta mendorong anak mengikuti kegiatan pembelajaran berikutnya.

Pasal 16

1. Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c mencakup evaluasi proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik untuk menilai keterlaksanaan rencana pembelajaran.
2. Evaluasi hasil pembelajaran dilaksanakan oleh pendidik dengan membandingkan antara rencana dan hasil pembelajaran.

3. Hasil evaluasi sebagai dasar pertimbangan tindak lanjut pelaksanaan pengembangan selanjutnya.

Pasal 17

1. Pengawasan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d merupakan proses penilaian dan/atau pengarahan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
2. Pengawasan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan teknik supervisi pendidikan.
3. Pengawasan pembelajaran dilakukan oleh kepala satuan atau program PAUD terhadap Guru PAUD/Guru Pendamping/Guru Pendamping Muda secara berkala minimum satu kali dalam satu bulan.

BAB VI

STANDAR PENILAIAN

Pasal 18

1. Standar Penilaian merupakan kriteria tentang penilaian proses dan hasil pembelajaran anak dalam rangka pemenuhan standar tingkat pencapaian perkembangan sesuai tingkat usianya.
2. Penilaian proses dan hasil pembelajaran anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. prinsip penilaian;
 - b. teknik dan instrumen penilaian;
 - c. mekanisme penilaian;
 - d. pelaksanaan penilaian; dan
 - e. pelaporan hasil penilaian;

Pasal 19

1. Prinsip penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a mencakup prinsip edukatif, otentik, obyektif, akuntabel, dan

transparan yang dilakukan secara terintegrasi, berkesinambungan, dan memiliki kebermaknaan.

2. Prinsip edukatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang mendorong anak meraih capaian perkembangan yang optimal.
3. Prinsip otentik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang berorientasi pada kegiatan belajar yang berkesinambungan dan hasil belajar yang mencerminkan kemampuan anak saat melaksanakan kegiatan belajar.
4. Prinsip objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang didasarkan pada indikator capaian perkembangan serta bebas dari pengaruh subjektivitas penilai dan yang dinilai.
5. Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud ayat (1) merupakan pelaksanaan penilaian sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas, serta ditetapkan pada awal pembelajaran.
6. Prinsip transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian prosedur dan hasil penilaian yang dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan.

Pasal 20

1. Teknik penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak.
2. Instrumen penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b terdiri atas instrumen penilaian proses dalam bentuk catatan menyeluruh, catatan anekdot, rubrik dan/atau instrumen penilaian hasil kemampuan anak.
3. Hasil akhir penilaian merupakan integrasi antara berbagai teknik dan instrumen penilaian yang digunakan.

Pasal 21

Mekanisme penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf c, terdiri atas:

- a. menyusun dan menyepakati tahap, teknik, dan instrumen penilaian serta menetapkan indikator capaian perkembangan anak;
- b. melaksanakan proses penilaian sesuai dengan tahap, teknik, dan instrumen penilaian;
- c. mendokumentasikan penilaian proses dan hasil belajar anak secara akuntabel dan transparan; dan
- d. melaporkan capaian perkembangan anak pada orang tua.

Pasal 22

1. Pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, dilakukan menggunakan mekanisme yang sesuai dengan rencana penilaian.
2. Pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pendidik PAUD/Guru.

Pasal 23

1. Pelaporan hasil penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada ayat (2) huruf e berupa deskripsi capaian perkembangan anak.
2. Deskripsi capaian perkembangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi tentang keistimewaan anak, kemajuan dan keberhasilan anak dalam belajar, serta hal-hal penting yang memerlukan perhatian dalam pengembangan diri anak selanjutnya.
3. Pelaporan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara tertulis sebagai bentuk laporan perkembangan belajar anak.
4. Hasil penilaian dalam bentuk laporan perkembangan anak disampaikan kepada orang tua dalam kurun waktu semester.
5. Hasil penilaian ditindaklanjuti dalam kegiatan berikutnya

BAB VII
STANDAR PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN

Pasal 24

1. Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan.
2. Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda.
3. Tenaga kependidikan anak usia dini merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan dan atau program PAUD.
4. Tenaga Kependidikan terdiri atas Pengawas TK/RA/BA, Penilik KB/ TPA/SPS, Kepala PAUD (TK/RA//BA/KB/TPA/SPS), Tenaga Administrasi, dan tenaga penunjang lainnya.
5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan anak usia dini memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan, sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.

Pasal 25

Kualifikasi Akademik Guru PAUD:

- a. Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau
- b. Memiliki ijazah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari

- program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.
- c. Kompetensi Guru PAUD dikembangkan secara utuh mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana terdapat pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 26

1. Kualifikasi Akademik Guru Pendamping:
 - a. memiliki ijazah D-II PGTK dari Program Studi terakreditasi, atau
 - b. memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD jenjang guru pendamping dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.
2. Kompetensi Guru Pendamping mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana terdapat pada lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 27

1. Kualifikasi akademik Guru Pendamping Muda mencakup:
 - a. memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, dan
 - b. memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD jenjang pengasuh dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.
2. Kompetensi Guru Pendamping Muda mencakup pemahaman dasar-dasar pengasuhan, keterampilan melaksanakan pengasuhan, bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan tingkat usia anak

sebagaimana terdapat pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 28

1. Kualifikasi Akademik Pengawas atau Penilik PAUD:
 - a. Memiliki ijazah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) Kependidikan yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini dari Perguruan Tinggi Penyelenggara Program Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
 - b. Memiliki pengalaman minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru PAUD dan minimum 2 (dua) tahun sebagai kepala satuan PAUD bagi pengawas PAUD;
 - c. Memiliki pengalaman minimum 5 (lima) tahun sebagai pamong belajar atau guru PAUD dan kepala satuan PAUD bagi penilik PAUD;
 - d. Memiliki pangkat minimum penata, golongan ruang III/c dan berstatus sebagai pegawai negeri sipil;
 - e. Memiliki usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun pada saat diangkat menjadi pengawas atau penilik PAUD;
 - f. Memiliki sertifikat lulus seleksi calon pengawas atau penilik PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah; dan
 - g. Memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas atau penilik dari lembaga pemerintah yang kompeten dan diakui.
2. Kompetensi pengawas atau penilik PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi penelitian dan pengembangan, kompetensi supervisi akademik, dan kompetensi evaluasi pendidikan sebagaimana

terdapat dalam lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 29

1. Kualifikasi Akademik Kepala TK/RA/BA dan sejenis lainnya:
 - a. Memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan pada kualifikasi guru;
 - b. Memiliki usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat menjadi kepala PAUD;
 - c. Memiliki pengalaman minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru PAUD;
 - d. Memiliki pangkat/golongan minimum Penata Muda Tingkat I, (III/b) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan atau program PAUD dan bagi non-PNS disetarakan dengan golongan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang;
 - e. Memiliki sertifikat lulus seleksi calon Kepala PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.
2. Kualifikasi Akademik Kepala KB/TPA/SPS:
 - a. Memiliki kualifikasi akademik sebagaimana dipersyaratkan pada kualifikasi guru pendamping;
 - b. Memiliki usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat sebagai kepala PAUD;
 - c. Memiliki pengalaman mengajar minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru pendamping;
 - d. Memiliki sertifikat lulus seleksi calon kepala KB/TPA/SPS dari lembaga pemerintah yang kompeten; dan
 - e. Memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan Kepala Satuan PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.

3. Kompetensi Kepala lembaga PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi sebagaimana terdapat pada Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 30

1. Kualifikasi akademik tenaga administrasi PAUD memiliki ijazah minimum Sekolah Menengah Atas (SMA).
2. Kompetensi tenaga administrasi satuan atau program PAUD memenuhi kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi manajerial sebagaimana terdapat pada Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VIII

STANDAR SARANA DAN PRASARANA

Pasal 31

1. Sarana dan prasarana merupakan perlengkapan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak usia dini.
2. Pengadaan sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu disesuaikan dengan jumlah anak, usia, lingkungan sosial dan budaya lokal, serta jenis layanan.
3. Prinsip pengadaan sarana prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. aman, bersih, sehat, nyaman, dan indah;
 - b. sesuai dengan tingkat perkembangan anak;

- c. memanfaatkan potensi dan sumberdaya yang ada di lingkungan sekitar, dan benda lainnya yang layak pakai serta tidak membahayakan kesehatan anak.

Pasal 32

Persyaratan sarana prasarana terdiri atas:

1. TK/RA/BA dan sejenisnya dengan persyaratan, meliputi:
 - a. Memiliki luas lahan minimal 300 m² (untuk bangunan dan halaman);
 - b. Memiliki ruang kegiatan anak yang aman dan sehat dengan rasio minimal 3 m² per-anak dan tersedia fasilitas cuci tangan dengan air bersih;
 - c. Memiliki ruang guru;
 - d. Memiliki ruang kepala;
 - e. Memiliki ruang tempat UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) dengan kelengkapan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan);
 - f. Memiliki jamban dengan air bersih yang mudah dijangkau oleh anak dengan pengawasan guru;
 - g. Memiliki ruang lainnya yang relevan dengan kebutuhan kegiatan anak;
 - h. Memiliki alat permainan edukatif yang aman dan sehat bagi anak yang sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia);
 - i. Memiliki fasilitas bermain di dalam maupun di luar ruangan yang aman dan sehat; dan
 - j. Memiliki tempat sampah yang tertutup dan tidak tercemar, dikelola setiap hari.
2. Kelompok Bermain (KB), meliputi:
 - a. Memiliki jumlah ruang dan luas lahan disesuaikan dengan jumlah anak, luas minimal 3 m² per-anak;

- b. Memiliki ruang dan fasilitas untuk melakukan aktivitas anak di dalam dan di luar dapat mengembangkan tingkat pencapaian perkembangan anak;
 - c. Memiliki fasilitas cuci tangan dan kamar mandi/jamban yang mudah dijangkau oleh anak yang memenuhi persyaratan dan mudah bagi guru dalam melakukan pengawasan; dan
 - d. Memiliki tempat sampah yang tertutup dan tidak tercemar.
3. Taman Penitipan Anak (TPA), meliputi :
- a. Memiliki jumlah ruang dan luas lahan disesuaikan dengan jumlah anak, luas minimal 3 m² per anak;
 - b. Memiliki ruangan untuk melakukan aktivitas anak di dalam dan luar;
 - c. Memiliki fasilitas cuci tangan dengan air bersih;
 - d. Memiliki kamar mandi/jamban dengan air bersih yang cukup, aman dan sehat bagi anak serta mudah bagi melakukan pengawasan;
 - e. Memiliki fasilitas permainan di dalam dan di luar ruangan yang aman dan sehat;
 - f. Memiliki fasilitas ruang untuk tidur, makan, mandi, yang aman dan sehat;
 - g. Memiliki tempat sampah yang tertutup dan tidak tercemar;
 - h. Memiliki akses dengan fasilitas layanan kesehatan seperti rumah sakit ataupun puskesmas; dan
 - i. PAUD kelompok usia lahir-2 tahun, memiliki ruang pemberian ASI yang nyaman dan sehat.
4. Satuan PAUD Sejenis (SPS), meliputi:
- a. Memiliki jumlah ruang dan luas lahan disesuaikan dengan jumlah anak, luas minimal 3 m² per anak;

- b. Memiliki ruangan untuk melakukan aktivitas anak didik di dalam dan luar;
- c. Memiliki fasilitas cuci tangan dengan air bersih;
- d. Memiliki kamar mandi/jamban yang mudah dijangkau oleh anak dengan air bersih yang cukup, aman dan sehat bagi anak, dan mudah bagi guru melakukan pengawasan;
- e. Memiliki fasilitas permainan di dalam dan di luar ruangan yang aman dan sehat;
- f. Memiliki tempat sampah yang tertutup dan tidak tercemar.

BAB IX

STANDAR PENGELOLAAN

Pasal 33

Standar pengelolaan PAUD merupakan pelaksanaan yang mengacu pada standar isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan.

Pasal 34

1. Standar Pengelolaan Pendidikan Anak Usia meliputi :
 - a. perencanaan program;
 - b. pengorganisasian;
 - c. pelaksanaan rencana kerja; dan
 - d. pengawasan.
2. Perencanaan program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan penyusunan kegiatan lembaga PAUD dalam mencapai visi, misi, tujuan lembaga.
3. Setiap satuan atau program memiliki kurikulum, kalender pendidikan, struktur organisasi, tata tertib, dan kode etik.
4. Pengorganisasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pengaturan seluruh komponen untuk mencapai tujuan.

5. Pelaksanaan rencana kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan kegiatan pelaksanaan program kerja yang sudah direncanakan.
6. Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan guna menjamin terpenuhinya hak dan kebutuhan anak serta kesinambungan program PAUD.

Pasal 35

Pelaksanaan Program PAUD merupakan integrasi dari layanan pendidikan, pengasuhan, perlindungan, kesehatan dan gizi yang diselenggarakan dalam bentuk satuan atau program Taman Kanak-kanak (TK)/ Raudatul Athfal (RA), Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS).

Pasal 36

1. Kegiatan layanan PAUD meliputi jenis layanan, waktu kegiatan, frekuensi pertemuan, rasio guru dan anak.
2. Jenis layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. usia lahir - 2 tahun dapat melalui TPA dan atau SPS;
 - b. usia 2 - 4 tahun dapat melalui TPA, KB dan atau SPS; dan
 - c. usia 4 - 6 tahun dapat melalui KB, TK/RA/BA, TPA, dan atau SPS.
3. Waktu kegiatan sesuai usia dan frekuensi pertemuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Usia Lahir-2 tahun: satu kali pertemuan minimal 120 menit, dengan melibatkan orang tua, dan frekuensi pertemuan minimal satu kali per minggu.

- b. Usia 2-4 tahun: satu kali pertemuan minimal 180 menit dan frekuensi pertemuan minimal dua kali per minggu.
 - c. Usia 4-6 Tahun: satu kali pertemuan minimal 180 menit dan frekuensi pertemuan minimal lima kali per minggu.
4. Rasio guru dan anak didik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. Usia Lahir-2 tahun: rasio guru dan anak 1: 4.
 - b. Usia 2-4 tahun: rasio guru dan anak 1: 8.
 - c. Usia 4-6 Tahun: rasio guru dan anak 1:15.

BAB X

STANDAR PEMBIAYAAN

Pasal 37

1. Komponen pembiayaan meliputi biaya operasional dan biaya personal.
2. Biaya operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan yang melekat, penyelenggaraan program pembelajaran, pengadaan dan pemeliharaan sarana-prasarana, serta pengembangan SDM.
3. Biaya personal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya pendidikan yang dikeluarkan untuk anak dalam mengikuti proses pembelajaran.
4. Biaya operasional dan personal dapat berasal dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, yayasan, partisipasi masyarakat, dan atau pihak lain yang tidak mengikat.
5. Pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan lembaga PAUD disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Demikianlah isi Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tati Khafidotur Rofingah
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 12 Mei 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat (Kost) : Jl. Gg. H. Nipan No. 76C Pisangan – Ciputat Timur, Tangsel
Alamat (Rumah) : Jl. Tanjung Api-api KM 12 Desa Banyu Urip RT014/002 Kec. Tanjung Lago, Kab. Banyuasin, Prov. Sumatera Selatan 30961
Email / Hp : Tatiahafizhah@gmail.com / 0813 1800 6635

Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar Negeri 07 Kawunganten, Cilacap - Jawa Tengah
2. SMP Sultan Agung Kawunganten, Cilacap - Jawa Tengah
3. SMK Makmur Al-Kalam 01 Kawunganten, Cilacap - Jawa Tengah
4. MA Negeri 02 Cilacap (Majenang), Cilacap - Jawa Tengah
5. S1 Tarbiyah - Pendidikan Agama Islam (PAI) Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta
6. S2 Manajemen Pendidikan Islam - Anak Usia Dini (MPIAUD) Institut Pascasarjana Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta

Pendidikan Non Formal

1. Pondok Pesantren Al-Barokah Kawunganten, Cilacap-Jawa Tengah
2. Pondok Pesantren Pembangunan Miftahul Huda Cigaru 1 Majenang
3. Pesantren Takhassus Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta
4. Pondok Pesantren Putri Tahfizhul Qur'an (PPPTQ) Lirboyo, Kediri-Jawa timur

Riwayat Mengajar

1. PPKT SMP Islamiyah Ciputat, Ciputat Timur – Tangerang Selatan (2016)
2. Tenaga Pendidik PAUD Nurul Huda Banyu Urip – Tanjung Lago, Banyuasin (2017)
3. Tenaga Pendidik TK Tahfizh Al-Islamiyyah Penjaringan - Jakarta Utara (2018)
4. Tenaga Pendidik RA Tahfizh Vila Inti Persada Pamulang Timur – Tangsel (2020)
5. Asatidzah TPA Nurul Huda Banyu Urip – Tanjung Lago, Banyuasin (2017)
6. Asatidzah Rumah Cinta Al-Qur'an (RCA) Al-Islamiyyah Penjaringan – Jakut (2018)
7. Asatidzah Rumah Tahfizh Fatahillah (RUTAFa) Rawa Bebek - Jakarta Utara (2018)
8. Asatidzah Rumah Tahfizh Nurul Hidayah (RTNH) Muara Angke – Jakarta Utara (2019)
9. Mentor Tahfizhul Qur'an Sekolah Dasar (SD) - Sekolah Menengah Atas (SMA)
10. Tenaga Pendidik SMA Islam Al Azhar 3 Kebayoran Baru – Jakarta Selatan (2023)