

KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)

Oleh

Sri Wulandari, Sowiyah, Riswanti Rini

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng, Bandar Lampung

E-Mail: sri.wulandari12@gmail.com

Abstract: Leadership Manajerial Head Age Child Education Early. The purpose of this research to describe and analyze leadership manajerial age child education head early (paud) kauman metro centre. watchfulness focus leadership manajerial head paud aba metro centre with sub watchfulness focus: (1) leadership concept know-how paud aba kauman metro downtown metro. (2) know-how human (human skill). (3) technical know-how. This research uses to approach qualitative with case study plan. technique gathers data is done with interview, documentation study and field observation. data analysis technique uses pattern interaktif data miles and hubberman. Research result has been got (1) head paud aba metro centre has ability has analyzed in a troubleshoot or problem, has ability to think rational in every the action, has ability that is expert and qualified in assorted konsepsi, and head paud aba metro centre has done observation according to encana about management activities. (2) head paud aba kauman metro centre in run the task it to to has realized behaviour teachers and pupil, realize heart contents, attitude, and teacher motive and pupil, to communicating clearly and effective to teacher and pupil, with it to to creat effective cooperation, co-operative, practise, and diplomatic. (3) leadership technical know-how paud aba kauman metro downtown metro that is it to in carry out activity always do process procedural and it to in make use technology it in all activity. (4) supporter factors shaped curriculum as according to child condition, sarana-prasarana still less. obstacles factor that faced shaped supplementary factor paud aba kauman metro downtown metro shaped parents participation a part little doesn't support, a part little teacher sdm not yet fulfil qualification s1 but a large part teacher not yet dominate technology or it so that in arrangement rkh doesn't use computer typing. head wisdom paud not yet all acceptable subordinate.

Keyword: leadership manajerial, headmaster, child education early.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan manajerial kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Kauman Metro Pusat. Fokus penelitian adalah kepemimpinan manajerial kepala PAUD ABA Metro Pusat dengan sub fokus penelitian: (1) Keterampilan konsep kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro. (2) Keterampilan manusiawi (*human skill*). (3) Keterampilan teknis. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kualitatif dengan rancangan studi kasus. Teknik mengumpulkan data dilakukan dengan wawancara, studi dokumentasi dan observasi lapangan. Teknik analisis data menggunakan pola interaktif data Miles dan Hubberman. Hasil penelitian diperoleh adalah (1) Kepala PAUD ABA Metro Pusat sudah memiliki kemampuan menganalisis dalam suatu permasalahan atau problem, sudah memiliki kemampuan untuk berpikir rasional dalam setiap tindakannya, memiliki kemampuan yaitu ahli dan cakap dalam berbagai macam konsepsi, dan Kepala PAUD ABA Metro Pusat sudah melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen.(2) Kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat dalam menjalankan tugasnya Sudah sesuai harapan untuk memahami perilaku para guru dan murid, memahami isi hati, sikap, dan motif guru dan murid, untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif kepada guru dan murid, serta sudah sesuai harapan untuk menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis, dan diplomatis. (3) Keterampilan teknis kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro yaitu Sudah sesuai harapan dalam melaksanakan kegiatan selalu melakukan proses yang procedural dan Sudah sesuai harapan dalam memanfaatkan teknologi IT dalam segala kegiatan. (4) Faktor-faktor pendukung berupa kurikulum sudah sesuai dengan kondisi anak, sarana-prasarana masih kurang. Faktor Kendala-kendala yang dihadapi berupa faktor Pendukung PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro berupa partisipasi orang tua yang sebagian kecil tidak mendukung, sebagian kecil guru SDM belum memenuhi kualifikasi S1 namun sebagian besar guru yang belum menguasai teknologi atau IT sehingga dalam penyusunan RKH tidak menggunakan ketikan komputer. Kebijakan kepala PAUD belum semua dapat diterima bawahan.

Kata kunci: kepemimpinan manajerial, kepala sekolah, pendidikan anak usia dini

Jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non formal, dan informal. Jenjang pendidikan dimulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Perguruan Tinggi. Jenis pendidikan terdiri dari pendidikan umum, pendidikan kejuruan, akademi, vokasi, keagamaan, dan pendidikan khusus. Semua aspek ini, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, harus memperoleh perhatian yang sama dalam pembangunan pendidikan, sehingga semua kepentingan anak bangsa dapat diakomodir secara proporsional dan profesional oleh pemerintah. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu jenjang pendidikan. PAUD memiliki peran strategis dalam proses pendidikan, karena merupakan landasan dan wahana

dalam penyiapan anak memasuki pendidikan dasar. Oleh karenanya PAUD harus memperoleh perhatian yang baik khususnya dari pemerintah. Saat ini perhatian pemerintah terhadap PAUD mengalami peningkatan yang berarti, sehingga peningkatan perhatian tersebut mempengaruhi kebijakan pemerintah pusat maupun daerah untuk melaksanakan pembangunan di bidang ini. Selain menyiapkan berbagai peraturan program PAUD, pemerintah juga menyusun perencanaan program PAUD.

Kota Metro perencanaan tersebut termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan Kota Metro Tahun 2010-2015. Renstra Dinas Pendidikan Kota Metro Tahun 2010-2015 terdapat prioritas pembangunan bidang

pendidikan yang merupakan bagian dari prioritas peningkatan pelayanan pendidikan dasar. Hal ini senada dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan umum pendidikan anak usia dini adalah untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh. Melalui pendidikan praPAUD, anak diharapkan dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya seperti agama, intelektual, sosial, emosi, dan fisik, memiliki dasar-dasar aqidah yang lurus sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, memiliki kebiasaan-kebiasaan perilaku yang diharapkan, menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan dasar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangannya, serta memiliki motivasi dan sikap belajar yang positif.

Sesuai dengan tujuan pendidikan anak usia dini di atas, maka pendidikan anak usia dini merupakan pondasi dasar pendidikan, yang memiliki peranan sangat penting dalam mengembangkan kemampuan dasar dan melejitkan potensi kecerdasan anak yang akan mempengaruhi pendidikan di tingkat selanjutnya. TK sebagai salah satu lembaga pendidikan usia dini diharapkan dapat mengembangkan potensi kecerdasan dan kemampuan dasar anak agar dapat berkembang secara optimal.

Sebagian guru PAUD sudah memiliki persyaratan tersebut, namun

hanya sebagian kecil yang dapat menjadi kepala PAUD. Kompetensi untuk mendapatkan jabatan kepala PAUD tersebut, merupakan perwujudan yang didukung kemampuan dan prestasi guru yang bersangkutan. Jabatan kepala PAUD merupakan pekerjaan yang memerlukan kreativitas dan inovasi, selain menuntut bekerja lebih giat, keras, dan mendapat berbagai tantangan.

Kepemimpinan kepala PAUD merupakan kunci bagaimana dan mau kemana organisasi berjalan, jalan di tempat atau tidak sama sekali berjalan. Kepemimpinan di segala sistem dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan terlebih bagi organisasi yang masih berkembang dan mau bersaing dengan yang lainnya. Kepala PAUD dapat dikatakan sebagai kepala PAUD. Pada dasarnya pengelolaan PAUD menjadi tanggungjawab kepala PAUD dan guru.

PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro berdiri pada tahun 1986 yang bertempat di jalan Kunang Kauman Metro, pada tahun 2005 ada salah satu pengurus yang menghibahkan tanahnya untuk dijadikan lokasi tempat belajar. PAUD ABA Kauman merupakan salah satu PAUD yang ada di Kota Metro Barat Metro. Letaknya yang strategis di Jalan Mawar Timur Nomor 13 A 15 Kauman Metro Pusat Kota Metro memiliki banyak akses baik transportasi maupun informasi lainnya. Lokasi yang strategis ini dapat menjadikan PAUD Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) Kauman Metro Pusat Kota Metro menjadi pilihan orang tua murid untuk mendidik putra-putrinya sebagai taman bermain anak-anak. Murid yang mendaftar di PAUD Aisyiyah semakin lama semakin meningkat jumlahnya, dari 45 anak sampai tahun 2013 berjumlah 179 anak.

Ralph M. Stogdill (dalam Mulyasa, 2007: 38) secara rinci memberi arti kepemimpinan yang dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu: (1)

Kepemimpinan sebagai titik pusat suatu kelompok; (2) Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh; (3) Kepemimpinan adalah suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham atau kesepakatan; (4) Kepemimpinan adalah pelaksanaan pengaruh; (5) Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku; (6) Kepemimpinan adalah bentuk persuasi; (7) Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan/kekuasaan; (8) Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan; (9) Kepemimpinan adalah suatu hasil interaksi; (10) Kepemimpinan sebagai inisiasi (permulaan) dari struktur.

Kepemimpinan menurut (Prasojodan dan Sudiyono:2011) ada 6 teori yaitu:

- a) *Teori kelebihan* membangun asumsi dasarnya bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki kelebihan-kelebihan dibanding yang lain atau para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup minimal tiga kelebihan yaitu; kelebihan ratio, kelebihan rohaniah dan kelebihan badaniah.
- b) *Teori sifat* yaitu pada dasarnya seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, dan memberikan dukungan kepada pemimpinnya. Sifat-sifat kepemimpinan yang secara umum harus dimiliki seperti sikap melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif, dan kreatif.
- c) *Teori keturunan (teori pembawaan lahir)* yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan.
- d) *Teori Kharismatik* menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai

kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Seorang pemimpin kharismatik sering dianggap memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*).

- e) *Teori Bakat* menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ada bakat di dalamnya. Bakat kepemimpinan seterusnya kemudian dikembangkan sehingga mampu berkembang.
- f) *Teori Sosial* yang beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin asalkan orang tersebut diberi kesempatan untuk memimpin. Asumsi dari teori ini bahwa setiap orang dapat dididik menjadi seorang pemimpin, karena kepemimpinan pada dasarnya dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal, maupun melalui praktik.

Istilah kepemimpinan bukan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin berasal dari kata "*leader*" yang merupakan bentuk benda dari "*to lead*" yang berarti memimpin. Untuk memahami pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan.

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan, Feldmon dalam Wahjosumidjo (2010:67) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas; sesuai dengan harapannya. Di sisi lain, Newell dalam Wahjosumidjo (2010:67) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi. Kedua pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Stogdil yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi

aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digarisbawahi bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas pergerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.

Teori kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku tersebut tidak didasarkan pada sifat atau ciri-ciri kepribadian seseorang, tapi lebih cenderung berdasarkan perilaku atau proses kepemimpinan yang ditunjukkan dalam organisasi yang dipimpin. Kualitas kepemimpinan tidak dinilai dari karakter personal, tapi lebih ditekankan pada fungsi, peranan, atau perilaku yang ditampilkan dalam kelompok. Salah satu teori kepemimpinan yang dikembangkan berdasarkan perilaku adalah teori kepemimpinan dua dimensi (*two dimensional theory*).

Banyak ahli yang mengkaji teori kepemimpinan dua dimensi dengan istilah yang berbeda-beda. Cartwright dan Zander (dalam Mulyasa, 2007: 45) menggunakan istilah pencapaian tujuan (*goal achievement*), dan pertahanan kelompok (*group maintenance*). Halpin dan Winner mengemukakan dengan istilah struktur inisiasi (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Danil Cartz menyebut dengan istilah orientasi pada produksi (*production oriented*) dan orientasi pada pekerja (*employee oriented*). Likert menyebut dengan istilah berpusat pada tugas (*job centered*) dan

berpusat pada pekerja (*employee centered*). Blake dan Mouton menggunakan istilah perhatian pada aspek hasil (*concern for production*) dan perhatian pada aspek manusia (*concern for people*) (Owens, 1991). Ada beberapa ciri perilaku yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan manusia. David dan Sheasor mengemukakan empat ciri, yaitu memberikan dukungan, menjalin interaksi, merancang tugas-tugas dan menetapkan tujuan (Hamalik:2011). Di sisi lain, Halpin mengemukakan delapan komponen. Empat komponen menunjukkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, yaitu menetapkan peranan, menetapkan prosedur kerja, melakukan komunikasi satu arah, dan mencapai tujuan organisasi. Empat komponen menunjukkan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia, yaitu menjalin hubungan akrab, menghargai anggota, bersikap hangat dan menaruh kepercayaan kepada anggota (Hamalik:2011).

UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 angka 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. Pada pasal 28 dinyatakan bahawa (1) Sekolah diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, (2) Sekolah dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan atau informal, (3) Sekolah pada jalur pendidikan berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK) , Raudhatul Athfal (RA) atau bentuk lain yang sederajat.

Sergiovanni (dalam Mulyasa 2007:97) mengemukakan enam peranan kepemimpinan Kepala PAUD, yaitu kepemimpinan formal, kepemimpinan administratif, kepemimpinan supervisi, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan tim. 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 bisa bekerja dengan penuh semangat dan produktif. Kepemimpinan tim mengacu pada tugas Kepala PAUD untuk membangun kerja sama yang baik diantara semua anggota agar bisa mewujudkan tujuan organisasi sekolah secara optimal.

Kepemimpinan Kepala PAUD yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Untuk itu, keberhasilan kepemimpinan Kepala PAUD dapat dilihat dari performansi anggota. Salah satu faktor yang menunjukkan performansi anggota adalah semangat kerjanya.

Semangat kerja berasal dari kata *morale*. Semangat kerja bisa juga diartikan kegairahan kerja. Semangat kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Bila seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, bila seseorang kurang memiliki semangat kerja yang baik, tidak

akan bisa melaksanakan tugas secara optimal.

Kotter (dalam Fattah, 2004:78) membedakan antara manajemen dan kepemimpinan sebagai berikut: Manajemen berusaha untuk membuat prakiraan dan aturan dengan 1) menetapkan sasaran operasional, membuat rencana tindakan, dan mengalokasikan dana, 2) meng-organisasi (struktur) dan menugaskan, 3) memantau hasil dan menyelesaikan masalah.

Peran dan fungsi Kepala PAUD adalah tugas dan tanggung jawab Kepala PAUD dalam mengelola pendidikan di sekolah. Kepala PAUD mempunyai tugas pokok, yaitu mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional, tugas pokok Kepala PAUD mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan. Keselarasan fungsi dan peranan Kepala PAUD didasarkan pada pemahaman bahwa, keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan Kepala PAUD. Oleh karena itu suatu keharusan bagi Kepala PAUD untuk memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menjalankan perannya.

Manajerial berasal dari kata manager yang berarti pimpinan. Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selajutnya Siagian (dalam Mulyasa, 2007: 38) mengemukakan bahwa "Manajerial skill adalah keaahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik". Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertical maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu.

Sifat-sifat manajerial yang dimiliki oleh seseorang, khususnya Kepala PAUD akan sangat membantu mengelola pendidikan. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan Kepala PAUD mengelola pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai variable, diantaranya adalah pengetahuan manajemen Kepala PAUD. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (dalam Fattah, 2004:38) bahwa apabila seseorang manajer mempunyai pengetahuan dasar manajemen dan mengetahui cara menerapkannya pada situasi yang ada, dia akan dapat melakukan fungsi-fungsi manajerial dengan efisien dan efektif. Fungsi manajerial dapat terlaksana dengan efisien dan efektif apabila semua aspek manajemen dapat terlaksana dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Bila dikaji secara luas dalam implementasi manajemen mutu, maka peran Kepala PAUD sebagai manajer di sekolah adalah manajemen terhadap komponen-komponen sekolah itu sendiri, menurut Mulyasa (2007: 39) sedikitnya terdapat tujuh komponen sekolah yang harus dikelola dengan baik, yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana, dan prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan.

Manajemen kurikulum dan program pengajaran merupakan bagian

dari Manajemen peningkatan mutu. Manajemen kurikulum dan program pengajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaksanaan kurikulum. Perencanaan dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat. Karena itu level sekolah yang paling penting adalah bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum tersebut dengan kegiatan pembelajaran. Di samping itu, sekolah juga bertugas dan berwenang untuk mengembangkan kurikulum muatan lokal sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan setempat.

Sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum, baik kurikulum nasional maupun muatan lokal, yang diwujudkan melalui proses mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, institusional, kurikuler dan instruksional. Agar proses belajar mengajar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan kegiatan manajemen program pengajaran. Manajemen pengajaran adalah keseluruhan proses penyelenggaraan kegiatan di bidang pengajaran yang bertujuan agar seluruh kegiatan pengajaran terlaksana secara efektif dan efisien.

Manajer sekolah diharapkan dapat membimbing dan mengarahkan pengembangan kurikulum dan program pengajaran serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaan. Dalam proses pengembangan program sekolah, manajer hendaknya tidak membatasi diri pada pendidikan dalam arti sempit, ia harus menghubungkan program-program sekolah dengan seluruh kehidupan peserta didik dan kebutuhan lingkungan. Mengingat Kepala PAUD merupakan manajer disekolah, maka ia harus tanggung jawab terhadap perencanaan,

pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pengajaran disekolah. Menurut Mulyasa (2007: 41), untuk kepentingan tersebut, sedikitnya terdapat empat langkah yang harus dilakukan, yaitu mmenilai kesesuaian program yang ada dengan tuntutan kebudayaan dan kebutuhan murid, meningkatkan perencanaan program, memilih dan melaksanakan program,serta menilai perubahan program.

Keberhasilan manajemen mutu sangat ditentukan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Ada empat prinsip dasar yang harus dipegang oleh Kepala PAUD dalam menerapkan manajemen personalia, yaitu;

- a) Dalam mengembangkan sekolah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga,
- b) Sumber daya manusia akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional,
- c) Kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manjerial Kepala PAUD sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah,
- d) Manajemen peronalia di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap warga (guru, staf administrasi, siswa, orang tua siswa, dan yang terkait) dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tjuan sekolah,
- e) Menurut Mulyasa (2007: 42), manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup; (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi

dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, (7) penilaian pegawai. Semua komponen ini harus dilakukan dengan benar dan baik, agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan untuk sekarang maupun masa yang akan datang. Penyusun rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti: gedung, ruang belajar, meja dan kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pelajaran, seperti; halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran tumbuh-tumbuhan. Halaman sekolah sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventaris, dan penghapusan serta penataan. Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang

memadai secara kuantitatif, kualitatif dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh guru sebagai pengajar maupun siswa sebagai pembelajar.

Hubungan antara sekolah dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan suatu sarana yang dapat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik di sekolah. Dalam hal ini, sekolah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar yaitu masyarakat. Sekolah dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Sebaliknya sekolah juga harus menunjang pencapaian tujuan atau pemenuhan kebutuhan masyarakat, khususnya kebutuhan pendidikan. Oleh karena itu, sekolah berkewajiban untuk memberi penerangan tentang tujuan – tujuan, program – program, kebutuhan, serta keadaan masyarakat. Sebaliknya, sekolah harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan, dan tuntutan masyarakat, terutama terhadap sekolah, sehingga antara sekolah dengan masyarakat harus terbina hubungan yang harmonis.

Macam-macam Keterampilan Manajerial Kepala PAUD, peranan kepala PAUD sebagai manajer, perlu memiliki keterampilan manajerial. Terdapat tiga macam bidang keterampilan yang perlu dimiliki oleh manajer pendidikan, yaitu keterampilan konsep, *manusiawi (human skill)*, dan keterampilan teknik. Ketiga keterampilan manajerial tersebut diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, meskipun penerapan masing-masing keterampilan tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi. Agar seorang kepala PAUD secara efektif dapat

melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka kepala PAUD sangat memerlukan ketiga macam keterampilan tersebut.

Menurut Harsey (dalam Pidarta, 2004:204): ada tiga macam keterampilan manajer yaitu keterampilan konsep, keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknik. Keterampilan konsep ialah keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, sedangkan keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, sedangkan keterampilan manusiawi ialah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan mengarahkan, sementara itu keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan, untuk menyelesaikan tugas tertentu. Mengemukakan bahwa dalam penyiapan khusus jabatan kekepalasekolahan, di bidang administrasi pendidikan ada lima kelompok kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi fungsi dasar Kepala PAUD, yakni program instruksional, kepegawaian, kesiswaan, sumber-sumber fisik dan financial, dan hubungan masyarakat dan sekolah. Blumberg (dalam Mantja, 2002:03): meletakkan kompetensi Kepala PAUD berdasar tugas dan tanggung jawabnya lebih menekankan kompetensi manjerial dan kepemimpinan Kepala PAUD. Servioganni (dalam Mantja, 2002:03) menekankan kompetensi Kepala PAUD berdasarkan peran utamanya: *statesperson leadership educational leadership organizational leadership, administrative leadership, supervisory leadership and team leadership*.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:23): Keterampilan Konsep adalah Keterampilan konsep merupakan keterampilan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikir logis, membuat konsep pemikiran induktif, dan pemikiran deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konsep termasuk penilaian

yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius tidak pasti. Robbins (2003) mengartikan keterampilan konsep sebagai “kemampuan yang berkaitan dengan menggunakan gagasan dan menjabarkannya untuk mendapatkan pendekatan baru dalam menjalankan departemen-departemen atau perusahaan”.

Sementara menurut Kadarman dan Yusuf Udaya (2003:71) keterampilan konsep adalah “kemampuan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan pembuatan rencana” Sehingga dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan konsep merupakan kemampuan mengembangkan gagasan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah. Dalam organisasi pendidikan keterampilan konsep adalah keterampilan yang dimiliki oleh Kepala PAUD sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektifitas kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis (Kadarman dan Yusuf Udaya (2003:71). Setiap Kepala PAUD harus dapat memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang fleksible. Selain itu Kepala PAUD harus mampu melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan, memandang persoalan yang timbul sebagai bagian yang tak terpisahkan dari satu keseluruhan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:25): Keterampilan *manusiawi* (*human skill*) merupakan keterampilan anatar pribadi, yaitu pengetahuan mengenai perilaku manusia, dan proses-proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap, serta motivasi

dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan *manusiawi* (*human skill*) adalah kemampuan seseorang dalam hal ini manajer dalam bekerja sama, memahami aspirasi dan memotivasi anggota organisasi guna memperoleh partisipasi yang optimal guna mencapai tujuan.

Dalam organisasi pendidikan, keterampilan *manusiawi* (*human skill*) adalah kemampuan Kepala PAUD untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personel sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan unjuk kerja guru. Seorang Kepala PAUD harus mampu memahami isi hati, sikap dan motif orang lain mengapa orang lain tersebut berkat dan berperilaku.

Sedangkan menurut Pidarta (2004:217): keterampilan *manusiawi* pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengadakan kontak hubungan kerja sama secara optimal kepada orang-orang yang diajak bekerja dengan memperhatikan kodrat dan harkatnya sebagai manusia.

Keterampilan teknik merupakan keterampilan yang mengetahui tentang metode-metode, proses-proses, prosedur, serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dalam unit organisasi. Dalam bidang pendidikan, keterampilan teknik adalah kemampuan Kepala PAUD dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan, dan pemeliharaan. Dalam hal ini seorang kepala PAUD mampu mewujudkan semua konsep yang telah dibuat kedalam tindakan atau perilaku dalam organisasi, sebab ia behadapan langsung dengan para petugas pendidikan, terutama para guru. Indikator Keterampilan Manajerial Kepala PAUD. Seorang Kepala PAUD

hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan peranannya di sekolah. Jika Kepala PAUD mampu memahami tugas dan peranannya sebagai Kepala PAUD, ia akan mudah dalam menjalankan tugasnya, terutama berkenaan dengan manajemen sekolah yang akan dikembangkannya. Bekal kemampuan dalam memahami kompetensi sebagai seorang Kepala PAUD ini akan menjadi bekal dalam pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya.

Kepala PAUD sebagai manajer seharusnya juga mampu memahami indikator-indikator keterampilan manajerial Kepala PAUD, baik keterampilan konsep, *manusiawi (human skill)*, maupun keterampilan teknik. indikator keterampilan teknik meliputi:

- a) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus
- b) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.

Sedangkan menurut Pidarta (2004:231) keterampilan teknik berupa: (1) persiapan yang diperlukan oleh para guru, (2) pengarahan tata tertib dan cara mengajar, (3) jadwal mengajar agar tidak tabrakan dengan lembaga, (4) transportasi ke lokasi mengajar, (5) format presentasi dan instruktur, (6) format pencatatan bahan-bahan pelajaran yang sudah dipelajari, (7) model pengukuran dan penilaian dibuat dengan instruktur, (8) format hasil belajar dibuat bersama dengan instruktur.

Menurut Suryosubroto (2004:32) mengemukakan bahwa: kurikulum adalah segala pengalaman pendidikan yang diberikan oleh sekolah kepada seluruh anak didiknya, baik dilakukan di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Pengalaman anak didik di sekolah dapat

diperoleh melalui berbagai kegiatan pendidikan antara lain mengikuti olah raga dan kesenian dan karya wisata atau praktek dalam laboratorium di sekolah.

Manajemen sarana prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan material bagi terselenggaranya proses pendidikan sekolah. Manajemen dan sarana prasarana dibutuhkan untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak dan tidak bergerak yang dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Mulyasa (2007:49) menyatakan bahwa: Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat media pelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun, taman sekolah.

Sedangkan menurut Arikunto dan Yuliana (dalam Mulyasa, 2007: 56) menyatakan bahwa: manajemen sarana disebut manajemen materiil, yaitu segenap proses penataan yang bersangkutan dengan pengadaan dan sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar.

Departemen Pendidikan Nasional saat ini Kementerian Pendidikan Nasional yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien.

Menurut Fattah (2004:26) mengemukakan bahwa: Manajemen sarana dan prasarana merupakan keseluruhan proses perencanaan pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana prasarana yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sarana prasarana meliputi: (1) perencanaan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) penyimpanan; (4) penginventarisasian; (5) pemeliharaan; dan (6) penghapusan sarana dan prasarana pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teori fenomenologi, karena ingin mengetahui gambaran yang lengkap tentang kepemimpinan manajerial kepala PAUD ABA Metro Barat.

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih karena dalam pendekatan kualitatif diperlukan yang mendalam dengan belakang yang alami (*natural setting*). Sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2012: 8) bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alami (*natural setting*). Penelitian kualitatif memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*).

Data yang diungkap dalam penelitian ini berupa kata-kata, kalimat-kalimat, paragraf-paragraf, dokumen-dokumen dan bukan berupa angka-angka. Obyek penelitian tidak diperlakukan khusus atau dimanipulasi sehingga data yang diperoleh tetap berada pada kondisi

alami sebagai salah satu karakteristik penelitian kualitatif.

Moleong (2012:6) lebih luas mengungkapkan tentang penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Prosedur yang bersifat deskriptif dan induktif akan digunakan dalam rangka mendeskripsikan fenomena secara alami dengan menghadirkan peneliti sebagai instrumen utama pengumpul data dan merupakan salah satu ciri penelitian kualitatif. Jika dikaitkan dengan tujuan penelitian kualitatif ini ingin mencari sekaligus mengungkap makna dibalik suatu peristiwa dengan dasar-dasar alasan-alasan berfikir yang dapat diterima oleh akal sehat. Sebagaimana yang diungkap oleh Sallis (2011:9) bahwa perilaku apapun yang tampak di tingkat permukaan baru bisa difahami atau dijelaskan manakala bisa mengungkap atau membongkar apa yang tersembunyi dalam dunia kesabaran atau dunia pengetahuan si manusia pelaku.

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai pendekatan penelitian, maka dalam rangka memberikan gambaran yang lengkap tentang, peneliti akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan teori fenomenologi.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang efektivitas peran dan fungsi kepemimpinan Kepala PAUD ABA Metro Pusat, Atas dasar tujuan penelitian yang telah diungkap, maka peneliti akan memilih jenis rancangan yang sesuai yaitu menggunakan rancangan studi kasus.

Rancangan studi kasus yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain studi kasus tunggal (*single-case studies*), yang dilihat dari studi *cros*

sectional yakni berupaya mempersingkat waktu observasinya dengan cara mengobservasi pada beberapa tahap atau tingkatan perkembangan tertentu, dengan harapan dari beberapa tahap atau tingkatan akan diperoleh dan dibuat suatu kesimpulan.

Pemilihan rancangan penelitian menggunakan studi kasus memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan *how* dan *why* dalam mengetahui efektivitas peran dan fungsi kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat. Selaras dengan pendapat Moleong (2012:11) bahwa studi kasus adalah salah satu metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang merupakan strategi yang cocok jika pertanyaan suatu penelitian adalah bagaimana (*how*) dan mengapa (*why*), dan bila peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diteliti, serta bila penelitiannya hanya berfokus pada fenomena masa kini (kontemporer) didalam konteks kehidupan nyata.

Selain hal yang dikemukakan di atas, pemilihan rancangan penelitian studi kasus juga memiliki tujuan agar dapat menyajikan berbagai data dan temuan yang sangat berguna sebagai dasar dalam menentukan latar permasalahan yang akan dijadikan bahan perencanaan, pengelolaan dan penyelenggaraan program secara mendalam, serta dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial. Selaras yang dikemukakan oleh Black dan champion (dalam Moleong, 2012:23) bahwa studi kasus dapat memiliki keunggulan spesifik yakni; (1) bersifat luwes berkenaan dengan metode pengumpulan data yang digunakan, (2) keluwesan studi kasus menjangkau dimensi yang sesungguhnya dari topik yang diselidiki, (3) dapat dilaksanakan secara praktis.

Selain hal yang dikemukakan di atas, pemilihan rancangan penelitian studi kasus juga memiliki tujuan agar dapat

menyajikan berbagai data dan temuan yang sangat berguna sebagai dasar dalam menentukan latar permasalahan yang akan dijadikan bahan perencanaan, pengelolaan dan penyelenggaraan program secara mendalam, serta dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial. Selaras yang dikemukakan oleh Black dan Champion dalam Burhan Bungin (2010: 23) bahwa studi kasus dapat memiliki keunggulan spesifik yakni: (1) bersifat luwes berkenaan dengan berkenaan dengan metode pengumpulan data yang digunakan, (2) keluwesan studi kasus menjangkau dimensi yang sesungguhnya dari topik yang diselidiki, (3) dapat dilaksanakan secara praktis di dalam banyak lingkungan sosial, (4) studi kasus menawarkan menguji teori, (5) studi kasus bisa sangat murah, tergantung pada jangkauan penyelidikan dan tipe tehnik pengumpulan data yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan di PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro dan dilaksanakan dari bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Maret 2014. Peneliti melakukan penelitian di PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro mulai Oktober 2013 sampai dengan bulan Maret 2014.

Menurut Lofland dalam Moleong (2008: 169) bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Lebih lanjut Miles dan Huberman dalam Moleong (2012:218) menyatakan sumber data dalam penelitian kualitatif adalah manusia dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subyek atau informan kunci sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian seperti gambar, foto, catatan atau tulisan-tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik

sampling purposive, agar data yang diperoleh dari informan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Menurut Moleong (2012: 224), sampel dalam penelitian kualitatif digunakan bukan untuk mengadakan generalisasi, tetapi untuk menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan teori yang muncul. Pengambilan sampel bukan dimaksudkan untuk mewakili populasi, melainkan pada relevansi dan kedalaman informasi serta didasarkan pada tema yang muncul di lapangan. Melalui teknik ini akan diperoleh informan kunci, dari informan kunci dapat dikembangkan untuk memperoleh informan lainnya dengan teknik sampel bola salju (*snowball sampling*) hingga dirasakan data yang diperoleh sudah jenuh.

Kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat ditetapkan sebagai informan kunci (*key informant*), ditetapkannya informan kunci. Dari informan kunci tersebut selanjutnya dikembangkan untuk mencari informan lainnya dengan teknik bola salju (*snowball sampling*). Informan dalam penelitian ini berjumlah 11 orang dengan Teknik Pengumpulan Data Observasi, wawancara, dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterampilan Konsep Kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro

Keterampilan konsep merupakan kemampuan mengembangkan gagasan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah. Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang berupaya mempengaruhi bawahannya agar bersedia melakukan atau mengikuti pemimpin tanpa ada unsure pemaksaan. Sedangkan manajerial merupakan sifat yang dimiliki oleh

seorang manajer di dalam kegiatan manajemen. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Temuan peneliti di lapangan diperoleh informasi keterampilan konsep kepala PAUD ABA Metro pada kemampuan menganalisis kepala PAUD memusyawarahkan suatu permasalahan kepada bawahan dan memiliki kemampuan menganalisis yang baik.

Keterampilan konsep manajerial kepala PAUD Metro Pusat pada kemampuan berpikir rasional dalam setiap tindakan sudah dilakukan dengan berpikir rasional. Dengan kualifikasi yang telah dimilikinya membuat kepala PAUD ABA untuk bertindak tidak gegabah dan menggunakan akal pikirannya untuk mengambil seluruh kebijakan yang berada di PAUD ABA Metro Pusat.

Keterampilan konsep manajerial kepala PAUD Metro Pusat pada ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi yaitu sosok yang cerdas juga cakap. kecakapannya itulah yang membuat PAUD ABA ini menjadi PAUD favorit.

Keterampilan konsep selanjutnya yaitu kemampuan melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen diperoleh Mengamati apa yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi murid dengan sebuah tindakan yang nyata atau kongkrit, melakukan observasi apa yang dibutuhkan sebelum melaksanakan rencana program itu, dan Memiliki kemampuan untuk melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen. Misalnya dalam peningkatan prestasi PAUD, beliau mengamati potensi apa yang dimiliki oleh anak-anak didiknya dan mengasah kompetensi itu sehingga menghasilkan sebuah prestasi.

Keterampilan Manusiawi Kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro

Keterampilan *manusiawi* (*human skill*) adalah kemampuan seseorang dalam hal ini manajer dalam bekerja sama, memahami aspirasi dan memotivasi anggota organisasi guna memperoleh partisipasi yang optimal guna mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, keterampilan *manusiawi* (*human skill*) adalah kemampuan kepala PAUD untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personel PAUD dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap PAUD dan meningkatkan unjuk kerja guru. Seorang kepala PAUD harus mampu memahami isi hati, sikap dan motif orang lain mengapa orang lain tersebut berkat dan berperilaku.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, diperoleh informasi keterampilan manusiawi kepala PAUD ABA Metro berupa (1) kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama, (2) kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, (3) kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, (4) kemampuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis, dan (5) mampu berperilaku yang dapat diterima sudah sesuai harapan.

Kemampuan untuk memahami perilaku bawahan dan proses kerja sama kepala PAUD ABA yaitu sudah memahami sifat dan karakter bawahan. Hal ini ditandai berupa pendekatan personnya atau pendekatan pribadi kepada guru-guru secara individual sangat bagus. Mengambil keputusan juga meminta bawahan untuk memberikan pendapat. Ada kegiatan seperti mau mengadakan arisan dan sebagainya, tentang program-programnya pun kalau bawahannya dianggap tidak mampu beliau berusaha

mengajarinya, tidak memakasakan kehendak atau otoriter, mengajak bekerja sama dalam memajukan program sekolah.

Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat yang peneliti analisis yaitu sudah dapat memahami isi hati dan sikap bawahan. Satu bulan sekali beliau menerima masukan berupa kritik, saran dari guru-guru dan orang tua murid agar bisa memperbaiki diri. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat sudah bagus.

Kemampuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat dengan cara selalu melibatkan dalam memberikan tugas dan mempercayakan sepenuhnya kepada bawahan, dan mau merangkul bawahannya. Beliau sangat kooperatif pada bawahannya dan bersikap diplomatis untuk setiap keputusan yang diambil.

Pada komponen mampu berperilaku yang dapat diterima bawahan kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat sudah bisa menerima pendapat para guru. Dengan cara menyebarkan angket untuk mengevaluasi dirinya dan memahami bawahannya, keluwesan beliau dapat menerima pendapat.

Keterampilan Teknik Kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, diperoleh informasi keterampilan teknik kepala PAUD ABA Metro pada komponen menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus dan kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam

mendukung kegiatan yang bersifat khusus sudah sesuai harapan.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Hasil temuan penelitian di lapangan, faktor pendukung berupa kurikulum yang dipakai sudah sesuai dengan kondisi anak dan sarana prasarana belum terpenuhi namun sudah disikapi dan faktor-faktor yang menjadi penghambat bagi kemajuan PAUD ABA Kauman Metro Barat berupa Partisipasi orang tua masih ada orang tua yang tidak hadir apabila diundang rapat. Faktor penghambat selanjutnya yaitu kebijakan kepala PAUD yang mendisiplinkan para bawahannya menjadi penghambat untuk meningkatkan prestasi PAUD. Selanjutnya faktor SDM guru yang terdapat beberapa belum memenuhi kualifikasi S1.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

5.1.1 Kepala PAUD ABA Metro Pusat sudah memiliki kemampuan menganalisis dalam suatu permasalahan atau problem, sudah memiliki kemampuan untuk berpikir rasional dalam setiap tindakannya, memiliki kemampuan yaitu ahli dan cakap dalam berbagai macam konsepsi, dan Kepala PAUD ABA Metro Pusat sudah melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen.

5.1.2 Kepala PAUD ABA Kauman Metro Pusat dalam menjalankan tugasnya Sudah sesuai harapan untuk memahami perilaku para guru dan murid, memahami isi hati, sikap, dan motif guru dan murid, untuk berkomunikasi secara

jasas dan efektif kepada guru dan murid, serta sudah sesuai harapan untuk menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis, dan diplomatis.

5.1.3 Keterampilan teknis kepemimpinan PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro yaitu Sudah sesuai harapan dalam melaksanakan kegiatan selalu melakukan proses yang procedural dan Sudah sesuai harapan dalam memanfaatkan teknologi IT dalam segala kegiatan.

5.1.4 Faktor-faktor pendukung berupa kurikulum sudah sesuai dengan kondisi anak, sarana-prasarana masih kurang. Faktor Kendala-kendala yang dihadapi berupa faktor Pendukung PAUD ABA Kauman Metro Pusat Kota Metro berupa partisipasi orang tua yang sebagian kecil tidak mendukung, sebagian kecil guru SDM belum memenuhi kualifikasi S1 namun sebagian besar guru yang belum menguasai teknologi atau IT sehingga dalam penyusunan RKH tidak menggunakan ketikan komputer. Kebijakan kepala PAUD belum semua dapat diterima bawahan.

Saran

Kepala PAUD sebagai guru dan pemimpin di sekolah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai educator, managerial, administrator, supervisor, leader, inovaator, motivator, dan entrepreneurship serta menguasai keterampilan manajerial dapat menjadi teladan bagi warga sekolah, aktif meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan latihan, mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan, kebijakan, dan perkembangan ipteks.

Dinas Pendidikan, perlu melakukan evaluasi tentang kinerja kepala PAUD secara berkala sebagai motivasi bagi kepala PAUD dalam meningkatkan

implementasi peran EMASLIME yang dilakukan secara transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hamalik. 2010. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Penerbit Bumi Aksara. Bandung.
- Kadarman dan Yusuf Udaya . 2003.. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Renika Cipta. Jakarta.
- Mantja, W. 2003. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Wineka Media. Malang.
- Moleong. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa, 2007. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala PAUD*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Owens. 1991. *Organizational Behavior in Education*. 4th. Ed. Boston: Allyn and Bacon
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Prasojo dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Rivai dan Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Sallis. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Penerbit IRCiSod. Yogyakarta.
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Renika Cipta. Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi ke-5. Jakarta : Indeks.