

ANALISIS KOMPETENSI KEPEMIMPINAN (*LEADERSHIP*) KEPALA SEKOLAH PADA PAUD UNGGULAN DI KECAMATAN UNGARAN BARAT

SKRIPSI

Disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Oleh

Armia Dwi Trisnawati

1601414114

PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 2018

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul "Analisis Kompetensi Kepemimpinan (*Leadership*) Kepala Sekolah Pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat" benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai dengan kode etik ilmiah.

Semarang, Desember 2018

sember 2018

Armia Dwi Trisnawati

NIM. 1601414114

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "ANALISIS KOMPETENSI KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) KEPALA SEKOLAH PADA PAUD UNGGULAN DI KECAMATAN UNGARAN BARAT" ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan sidang ujian skripsi pada :

Hari

: Kamis

Tanggal

: 27 Desember 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan PGAUD

Edi Walayo, M.Pd

NIP. 197904252005011001

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Amiru Mukminin, M.Kes VIP. 197803302005011001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Analisis Kompetensi Kepemimpinan (Leadership) Kepala Sekolah Pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat" disusun oleh

Armia Dwi Trisnawati

1601414114

telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FIP UNNES pada

hari

: Selasa

: 8 Januari 2019

Panitian Ujian Skripsi

Sekretar

dv Purwanto, M.Si T96301211987031001

Amirul Mukminin, S.Pd., M.Kes NIP 197803302005011001

Dr. Lita Latiana, SH. NIP. 196304171999032001

Penguji II,

Yuli Kurniawati S P, S.Psi, M.A., Ph D.

NIP.198107042005012003

Amirul Mukminin, S.Pd., M.Kes.

NIP. 197803302005011001

énguji III,

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kepemimpinan sekolah membutuhkan kemampuan untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menempatkan sebuah visi untuk pengembangan sekolah yang mengorganisir energi dari anggota staf yang sangat beragam menuju tujuan bersama. (Charlotte Danielson)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Orang tua tercinta Bapak Bambang Sutrisno dan Ibu Sutriyani, serta Almh. Ibu Suherniati, yang selalu mendoakan, menyayangi, membimbing, memberikan support dan bantuan materiil.
- Teman sahabat Nofi Fatmawati, Lola Ameliya,
 Yustina Eka, dan Restu Gesang yang selalu
 membersamaiku, dan selalu menemani dari awal
 penulisan skripsi.
- 3. Almamater PG-PAUD Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Kompetensi Kepemimpinan (*Leadership*) Kepala Sekolah Pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat". Dalam rangka menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, dan bantuan dalam berbagai bentuk. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

- Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan dan motivasi belajar.
- 2. Edi Waluyo, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Jurusan PG PAUD Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
- 3. Amirul Mukminin, S.Pd., M.Kes., selaku dosen pembimbing yang telah mendampingi, memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta saran kepada peneliti.
- 4. Segenap Dosen Jurusan PG PAUD Universitas Negeri Semarang, yang telah berbagi ilmu kepada peneliti.

Kepala Sekolah PAUD Anak Cerdas, dan Kepala Sekolah PAUD Islam Plus

Assalamah, Kec. Ungaran Barat yang telah mengizinkan dan membantu dalam

penelitian skripsi ini.

Guru dan Tenaga Kependidikan PAUD Anak Cerdas dan PAUD Islam Plus

Assalamah, Kecamatan Ungaran Barat yang telah membantu dalam penelitian

skripsi ini.

7. Orang-orang terkasih yang telah dengan sabar dan ikhlas untuk merawat dan

mendoakan peneliti dengan penuh cinta adalah orangtua (Bapak Bambang

Sutrisno dan Ibu Sutriyani) serta adik-adik (Anisa Putri Banianti dan Daffa

Bani Setiawan).

Teman-teman yang senantiasa menemani dan mendukung peneliti (Lola

Ameliya, Yustina Eka, Nofi Fatmawati, dan Restu Gesang S).

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan

dapat memberikan sumbangan ilmu bagi kemajuan dunia pendidikan, khususnya

Pendidikan Anak Usia Dini.

Semarang, Oktober 2018

Peneliti

Armia Dwi Trisnawati

NIM: 1601414114

vii

ABSTRAK

Trisnawati, Armia Dwi. 2018. *Analisis Kompetensi Kepemimpinan (Leadership) Kepala Sekolah Pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Amirul Mukminin, S.Pd., M.Kes.

Kata Kunci: kompetensi kepemimpinan, kepala sekolah, PAUD Unggulan

Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam peningkatan mutu sekolah. Penelitian ini membahas mengenai kompetensi kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD unggulan di Kecamatan Ungaran Barat, dan cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika dalam kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika dalam kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD unggulan di Kecamatan Ungaran Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualititatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah sebagai informan utama, guru, tenaga kependidikan, dan orang tua siswa sebagai informan triangulasi. Metode analisis data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan di PAUD Anak Cerdas dan PAUD Islam Plus Assalamah telah memenuhi standar kompetensi kepala sekolah berdasarkan Permendikbud 137 Tahun 2014. Cara kepala sekolah PAUD Anak Cerdas menghadapi problematika kepemimpinan kepala sekolah saat memimpin yaitu diselesaikan dengan baik, yaitu selalu tenang dalam menghadapi masalah dan selalu melakukan komunikasi efektif dengan pendidik, supaya tidak terjadi kesalahpahaman. Cara kepala sekolah PAUD Islam Plus Assalamah menghadapi problematika kepemimpinan kepala sekolah yaitu dihadapi dengan tenang dan selalu melakukan rapat dengan pendidik untuk evaluasi diri.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat, telah sesuai dengan kompetensi kepala sekolah dan berdampak pada kemajuan sekolah, dan cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika kepala sekolah pada PAUD Unggulan diselesaikan dengan cara yang berbeda, sesuai dengan kebijakan masing-masing sekolah.

.

DAFTAR ISI

HALAMAN	N JUDUL	i
PERNYATA	AAN KEASLIAN TULISAN	ii
PERSETUJ	UAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR P	PENGESAHAN	iv
MOTTO DA	AN PERSEMBAHAN	v
KATA PEN	GANTAR	vi
ABSTRAK		viii
DAFTAR IS	SI	ix
DAFTAR T	ABEL	xi
DAFTAR G	AMBAR	xii
DAFTAR L	AMPIRAN	xiii
BAB I PEN	DAHULUAN	1
1.1 Lat	tar Belakang	1
1.2 Ru	musan Masalah	9
1.3 Ide	entifikasi Masalah	9
1.4 Tu	juan Penelitian	9
1.5 Ma	anfaat Penelitian	10
BAB II TIN	JAUAN PUSTAKA	11
2.1 Ko	mpetensi Kepemimpinan	11
2.1.1	Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.2	Peran Pemimpin	15
2.1.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Kepemimpinan.	16
2.2 Ke	pala Sekolah	18
2.2.1	Pengertian Kepala Sekolah	18
2.2.2	Kompetensi Kepala Sekolah	19
2.2.3	Problematika Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah	26

2.3	Pen	ndidikan Anak Usia Dini (PAUD) Unggulan	29
2.	.3.1	Pendidikan Anak Usia Dini	29
2.	.3.2	Sekolah Unggulan	31
2.4	Pen	nelitian Yang Relevan	34
2.5	Keı	rangka Berpikir	43
BAB l	III ME	TODE PENELITIAN	45
3.1	Pen	ndekatan Penelitian	45
3.2	Lok	xasi Penelitian	45
3.3	Sub	ojek Penelitian	46
3.4	Fok	xus Penelitian	47
3.5	Tek	knik Pengumpulan Data	48
3.6	Inst	trumen Penelitian	51
3.7	Tek	xnik Analisis Data	52
3.8	Kea	absahan Data	55
BAB 1	IV_HA	SIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1	Gai	mbaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.	.1.1	Profil PAUD Anak Cerdas	56
4.	.1.2	Profil PAUD Islam Plus Assalamah	58
4.	.1.3	Idientitas Informan	59
4.2 Ung		mpetensi Kepemimpinan (leadership) Kepala Sekolah Pada di Kecamatan Ungaran Barat	62
4.3	Car	ra Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Problematika di Seko	
4.4	Ket	terbatasan Dalam Penelitian	117
BAB '	V PEN	IUTUP	119
A.	Simpl	ulan	119
B.	Saran		119
DAFT	AR P	USTAKA	120
ΙΔΜΙ	ΣΙΡΔΝ	J	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Aspek Dalam Sekolah Unggulan	32
Tabel 4.1 Kode Informan Utama	60
Tabel 4.2 Kode Informan Triangulasi	60
Tabel 4.3 Idientitas Informan Utama	61
Tabel 4.4 Idientitas Informan Triangulasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	.44
Gambar 3.1 Komponen Analisi Data	. 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	124
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Penelitian	126
Lampiran 3 Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Informan	128
Lampiran 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	136
Lampiran 5 Pedoman Wawancara	137
Lampiran 6 Matriks Hasil Wawancara	152
Lampiran 7 Catatan Hasil Observasi	194
Lampiran 8 Data Jumlah Siswa	198
Lampiran 9 Jadwal Kegiatan	200
Lampiran 10 Daftar Guru	202
Lampiran 11 Dokumentasi Kegiatan	203

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses globalisasi yang berjalan sangat pesat, menuntut sebuah negara untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang berkompeten dapat dibentuk sebelum bayi dilahirkan. Cassimir dalam Imam Musbikin (2010) berpendapat bahwa, bayi yang masih dalam kandungan, kurang lebih sembilan bulan telah dapat diselidiki dan dididik melalui ibunya. Artinya, jika ibu mendidik anaknya sejak masih di dalam kandungan, maka ketika anaknya lahir anak akan dapat melanjutkan pendidikan dan perkembangannya dengan baik. Pada dasarnya anak-anak merupakan bibit unggul yang tidak dapat tumbuh dengan sendirinya.

Sejak anak masih dalam kandungan, anak memerlukan pendidikan dan stimulasi yang tepat untuk tumbuh kembangnya. Pendidikan dapat berlanjut ketika anak telah berusia 4 tahun. Bloom (1976) (Imam Musbikin, 2010) berpendapat bahwa pertumbuhan sel jaringan otak pada anak usia 0-4 tahun mencapai 50%, hasil studi lainnya di bidang neurologi mengungkap bahwa ukuran otak anak pada usia dua tahun telah mencapai 75% dari ukuran otak ketika ia dewasa, dan pada usia 5 tahun telah mencapai 90%. Artinya bila pada usia tersebut otak anak tidak mendapatkan rangsangan secara maksimal, maka otak anak tidak akan berkembang secara optimal sehingga kecerdasannya akan kurang.

Tak heran jika pada usia ini, anak-anak disebut pada usia emas pertumbuhan dan pekembangan (golden age). Maka pada usia ini anak-anak

diharapkan dapat menerima pendidikan dengan baik melalui keluarga maupun lembaga PAUD. Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) saat ini sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Tidak terkecuali di daerah-daerah terpencil, perkembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dapat dilihat dengan semakin banyaknya lembaga pendidikan untuk anak usia dini yang didirikan disetiap desa. Hal ini dikarenakan dengan adanya Program Pemerintah yang mewajibkan satu desa memiliki satu PAUD.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang dilakukan dengan pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Sementara itu, di dalam Undang-Undang juga disebutkan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal (Taman Kanak-Kanak, Raudhotul Athfal, atau bentuk lainnya yang sederajat), jalur pendidikan nonformal (Kelompok Bermain, Taman Penitipan Anak, atau bentuk lainnya yang sederajat), dan atau jalur pendidikan informal yang berbentuk seperti pendidikan keluarga, atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga.

Faktor yang membantu berjalannya pendidikan di dalam lembaga adalah guru atau pendidik. Berdasarkan UU RI Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1, dinyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak pada jalur pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Di dalam lembaga pendidikan tidak hanya terdapat guru atau pendidik, tetapi juga staf administrasi, dan kepala sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin sekaligus manager pada suatu lembaga PAUD. Kepala sekolah juga bertindak sebagai pihak yang mengarahkan pandangan sekaligus menggerakkan langkah pendidik dan tenaga kependidikan PAUD untuk mencapai tujuan PAUD yang telah ditetapkan (Wiyani, 2017). Menurut Wahjosumidjo (Graita, 2016) kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

Wiyani, (2017) berpendapat bahwa sekolah PAUD yang bermutu sangat bergantung dengan faktor-faktor pendukung yang bermutu pula. Salah satunya yaitu kepala sekolah, atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dapat menjadikan sekolah PAUD menjadi bermutu. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi mutu lembaga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 tentang pendidikan dasar bahwa "kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga

kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana." (Yanuar, 2015).

Wiyani (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Kata pemimpin selalu dikaitkan dengan kata organisasi. Karena pada suatu organisasi sudah pasti ada pemimpinnya. Pemimpin pada suatu organisasi menjadi pihak yang menjadi setir organisasi, dan mengemudikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Martin J. Gannon (Wiyani, 2017) mengartikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seorang atasan dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan menjadi salah satu perilaku dalam organisasi. Gifty Abena (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Enhancing Leadership Development In Ghanaian Senior Secondary Schools: An Empirical Analysis And Recommendations For *Effective* Practice" mengungkapkan bahwa Kepemimpinan juga dapat menjadi pertimbangan yang dianggap signifikan untuk keberhasilan suatu lembaga hal ini dikarenakan pentingnya kepemimpinan pendidikan, pengembangan pemimpin yang efektif harus menjadi proses yang disengaja, yang dirancang untuk menghasilkan kepemimpinan terbaik untuk sekolah dan perguruan tinggi.

Sekolah yang bermutu dan dapat menjadi unggulan merupakan idaman dari pengelola sekolah, masyarakat, maupun pemerintah. Dr. Joseph M. Juran, dalam Jerome S. Arcaro (2007) definisi mutu sebuah sekolah adalah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan

oleh Rahayu (2015), bahwa peningkatan mutu pendidikan pada lembaga PAUD meliputi peningkatan keaktifan guru, kepala sekolah, maupun tenaga administrasi dalam mengikuti seminar, peningkatan sumber daya manusia dengan pembiasaan dan kemampuan dasar, sehingga siswa mampu mengendalikan diri dan berkarakter kuat, dan faktor yang terakhir adalah adanya tujuan sekolah, adanya guru; kepala sekolah; dan tenaga administrasi yang profesional di bidangnya; adanya siswa aktif; cerdas dan kreatif; adanya suasana lingkungan yang kondusif seperti lingkungan yang bersih, serta adanya hubungan yang erat dan rasa kekerabatan antara guru, orang tua, warga sekolah, maupun dengan sekolah lainnya.

Hasil penelitian Nurasiah (2015) mengenai strategi kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melibatkan seluruh personil sekolah dalam menyusun perencanaan yaitu melibatkan guru dan komite sekolah. Kedua, guru harus mengajar sesuai kualifikasinya. Ketiga, melakukan supervisi pengajaran dengan menggunakan teknik kelompok dan teknik perseorangan terhadap peningkatan mutu di sekolah. Keempat, hambatan yang didapat oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan mutu adalah kepala sekolah tidak dapat membagi waktu dan mengontrol seluruh kegiatan sekolah.

Zahroh (2014) menyatakan bahwa sekolah unggulan adalah sekolah yang memiliki beberapa keunggulan dalam hal fasilitas, infrastuktur, dan manajemen. Manajemen yang baik memainkan peran penting terutama dalam memutuskan program sekolah untuk mengembangkan sekolah. Untuk meningkatkan

perkembangan sekolah, kerja sama yang baik dari semua pihak sekolah sangat dibutuhkan. Melalui manajemen yang baik, akan ada gerakan revolusioner dalam pendidikan sehingga pendidikan di Indonesia akan menghasilkan kualitas yang tinggi. Zahroh juga berpendapat jika salah satu indikator yang ada dalam sekolah unggulan yaitu telah memperoleh status akreditasi A. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliana (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan indikator yang paling utama dalam mewujudkan sekolah unggul yang menyenangkan.

Peran kepala sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan dan keunggulan sekolah. Hal tersebut diperkuat oleh Graita dkk (2016), dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya menjadi pemimpin, tetapi juga sebagai penggerak agar guru dapat mencapai visi dan misi sekolah agar dapat menjadi sekolah yang bermutu dan unggulan. Berdasarkan Bambang Sumintono (2013) dalam penelitiannya mengenai sekolah unggulan, salah satu tema umum dalam penelitian sekolah unggul adalah tentang pengembangan kapasitas, selain itu kebijakan akreditasi sekolah merupakan peletak utama penilaian mutu sekolah yang dilakukan melalui proses penilaian dan diakui secara formal kelembagaan.

Pada sebuah organisasi tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin. Wiyani (2017) ada beberapa problematika yang biasa dihadapi oleh kepala sekolah diantaranya kepala sekolah tidak visioner, kepala sekolah belum mampu memanfaatkan peralatan TIK dalam

penyelenggaraan layanan sekolah, kepala sekolah belum mampu mengelola konflik dengan baik, kepala sekolah belum mampu sepenuhnya bekerja sama dengan masyarakat, dan kepala sekolah belum mampu memposisikan dirinya sebagai warga pembelajar. Cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika tersebut pasti berbeda-beda.

Berdasarkan data Kemendikbud, pada Kecamatan Ungaran Barat terdapat 97 lembaga PAUD dan yang terakreditasi berdarkan Badan Akreditasi Nasional (BAN) PAUD dan Dikmas yang diperoleh pada tahun 2016 dan 2017, terdapat dua lembaga PAUD yang memiliki akreditasi A, yaitu PAUD Anak Cerdas dan PAUD Islam Plus Assalamah. Pemilihan lembaga PAUD unggulan ini juga berdasarkan jumlah peserta didik yang ingin bersekolah di dua lembaga tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari PAUD Anak Cerdas, jumlah peserta didik yang diterima pada tahun 2018 adalah 90 peserta didik. Sementara itu, di PAUD Islam Plus Assalamah pada tahun 2018 menerima 207 peserta didik. Selain itu, kedua Lembaga tersebut dapat dianggap unggulan karena fasilitas, dan sarana prasananya memenuhi dalam kegiatan pembelajaran anak. Di PAUD Anak Cerdas terdapat 7 sentra yang setiap hari digunakan untuk pembelajaran. Sedangkan sarana prasarana yang ada di PAUD Anak Cerdas yaitu terdapat playground yang lengkap, ruang kelas sentra, ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang staf administrasi, uks, toilet, tempat untuk sikat gigi dan cuci tangan, dan sebagainya. Di PAUD Islam Plus Assalamah terdapat 8 sentra yang setiap hari digunakan untuk pembelajaran. Sedangkan sarana prasarananya yaitu ruang kelas sentra,

ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang staf administrasi, toilet, uks, playground, dan kolam renang.

PAUD Anak Cerdas merupakan *Labschool* milik PP PAUDNI dan Dikmas Jateng. PAUD Anak Cerdas dianggap unggulan karena merupakan salah satu lembaga PAUD percontohan yang ada di Jawa Tengah, khususnya di Kabupaten Semarang. PAUD Anak cerdas didirikan sejak tahun 2008. Sedangkan PAUD Islam Plus Assalamah didirikan sejak tahun 1989, dan merupakan salah satu lembaga PAUD tertua di Kabupaten Semarang, khususnya di Kecamatan Ungaran Barat. Kurikulum yang digunakan, guru dan kepala sekolah, di PAUD Anak Cerdas menggunakan kurikulum K-13 PAUD. Sedangkan di PAUD Islam Plus Assalamah, menggunakan kurikulum K13 PAUD dan kurikulum PAI dari yayasan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di kedua lembaga tersebut karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting yang dapat mewujudkan sekolah unggul dan menyenangkan (Yuliana, 2016). Selain itu, di Kecamatan Ungaran Barat hanya kedua lembaga tersebut yang telah memiliki akreditasi A dan memiliki rekam jejak prestasi yang baik, dengan contoh PAUD Anak Cerdas pernah menjadi tempat untuk studi banding guru PAUD di Jawa Tengah. Sedangkan PAUD Islam Plus Assalamah pernah menjadi juara satu lomba kepala sekolah berprestasi tingkat provinsi. Selain itu PAUD Islam Plus Assalamah menjadi satu-satunya PAUD tertua di Kecamatan Ungaran Barat. Selain itu, lembaga tersebut unggulan karena besarnya minat masyarakat yang

ingin mendaftarkan anaknya di kedua lembaga tersebut, dan juga karena faktorfaktor lainnya seperti guru yang telah memenuhi kualifikasi pendidik dan tenaga
kependidikan, kualifikasi kepala sekolah, fasilitas sekolah dan sarana prasarana
yang lengkap, serta kurikulum dan program unggulan masing-masing sekolah.
Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengobservasi dan mencari tahu
bagaimana kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD unggulan yang ada di
Kecamatan Ungaran Barat, dengan skripsi yang berjudul "Analisis Kompetensi
Kepemimpinan (Leadership) Kepala Sekolah Pada PAUD Unggulan di
Kecamatan Ungaran Barat"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1. Bagaimana kompetensi kepemimpinan (leadership) Kepala Sekolah pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat ?
- 2. Bagaimana cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika dalam kepemimpinan kepala sekolah ?

1.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini difokuskan pada kompetensi kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga yang dianggap unggulan di Kecamatan Ungaran Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

- Untuk mengetahui kompetensi kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah pada PAUD Unggulan yang ada di Kecamatan Ungaran Barat.
- 2. Untuk mengetahui cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika dalam kepemimpinan kepala sekolahyang dihadapi kepala sekolah.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi khasanah keilmuan dalam usaha pengembangan dan peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi lembaga:

Dapat meningkatkan mutu lembaga melalui kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang baik.

b. Bagi Guru:

Dapat memberikan motivasi pada guru supaya memiliki kinerja yang baik.

c. Bagi Orangtua:

Dapat memberikan manfaat sebagai referensi untuk memilih sekolah yang berkualitas dan unggulan bagi anaknya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan dan manajemen sering dipersepsikan sama. Meski demikian, secara definisi berbagai pakar cenderung memposisikan kepemimpinan lebih luas dibandingkan dengan manajemen. Komang Ardana, dkk (2009) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Sebagian lagi menganggap bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan dan inti kepemimpinan adalah pembuat keputusan, sedangkan pembuat keputusan adalah inti dari manajemen. Menurut, Mary Paker Follet (Sudarwan, Suparno 2009) mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Disini seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, Grifin (Sudarwan, Suparno 2009) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.

Menurut Wahyudi (2012:120) (dalam Graita dkk) kepemimpinan dapat diartikan sebagai "kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota agar bersikap

mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Sedangkan John D. Pfiffner (Wiyani, 2017) kepemimpinan yaitu sebagai seni mengoordinasi dan memotivasi individuindividu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (leadership is the art of coordinating and motivating individuals and groups to achieve desire ends). Sementara itu, Wiyani (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menggerakkan seluruh anggota organisasinya agar melakukan berbagai aktivitas secara efektif dan efisien sesuai dengan tata nilai.

Hadari (2006) kepemimpinan yaitu sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan William A.Cohen berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek, dengan kinerja maksimal yang mereka miliki. Hal ini dipertegas dengan pendapat Veitzhal (2004) yang mengartikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik manajemen maupun kepemimpinan, sama-sama mendorong orang untuk bertindak. Manajemen

mengedepankan pada seni yang memungkinkan orang bertindak, sedangkan kepemimpinan mengedepankan pada pengaruh yang memotivasi orang untuk bertindak (Sudarwan, Suparno, 2009). Djanalis Djanaid (2001) dalam Komang Ardhana (2009) ada tiga teori tentang lahirnya pemimpin yaitu sebagai berikut:

- Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- 2. Teori Pengaruh Lingkungan, berdasarkanteori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
- 3. Teori Kelompok Campuran, berdasarkanteori ini pemimpin itu memilik bakat yang dibawa sejak lahir kemudian berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan secara khusus dapat dibagi menjadi beberapa bidang, sesuai dengan bidang yang ditekuni. Misalkan pada perusahaan yaitu kepemimpinan perusahaan. Pada perbankan disebut kepemimpinan perbankan. Sedangkan pada bidang pendidikan disebut dengan kepemimpinan Pendidikan (Wiyani, 2017). Maka dari itu, kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kepemimpinan dalam pendidikan.

Marianne Coleman dalam bukunya *Leadership in Educational Management*, bab III dalam *The Principles of Education Management* memberi sebuah pandangan tentang pola-pola dasar kepemimpinan, konsep kepemimpinan

dalam teori organisasi dan aspek-aspek kepemimpinan yang dipandang cukup relevan dengan lingkungan pendidikan. Northfield dalam Tony Busy dan Marriane Coleman (2012) menegaskan bahwa kepala sekolah, sebagai pemimpin dan pendidik, ciri utamanya adalah pemimpin (sebagai guru) yang memberikan kesempatan peserta atau anggota untuk berpartisipasi dalam mengembangkan pemahaman personal dan mendorong bagi terciptanya kondisi yang kondusif untuk melakukan refleksi secara praktis.

Sedangkan Wiyani (2017) kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan dalam menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk saling bekerja sama dalam menyelenggarakan proses pembelajaran bagi peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan demikian semakin jelas bahwa bagaimana keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah menuntut agar kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan. Hal ini ditegaskan oleh Mutmainah, (2017) bahwa perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi kerja anggota kelompok.

Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan dalam bidang pendidikan adalah suatu proses untuk mempengaruhi yang dilakukan oleh seorang pemimpin sekolah (kepala sekolah) terhadap bawahannya, guna mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas secara bersama-sama.

2.1.2 Peran Pemimpin

Burt Nanus yang dikutip dari Komang Ardana (2009), seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

a. Pemberi Arah (Direction Setter)

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

b. Agen perubahan

Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator perubahan pada lingkungan internal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan di dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi/perusahaannya, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan penting.

c. Pembicara (Spokesperson)

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat dan negosiator organisasi dengan pihak luar. Untuk menjadi pembicara yang efektif, pemimpin harus membangun jejaring (network) dengan dunia luar, agar memperoleh informasi, dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

d. Pembina (Coach)

Pemimpin adalah pembina team yang memberdayakan individuindividu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi sebagai realitas.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Kepemimpinan

Berdasarkan Komang Ardhana (2009:106) faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Yang sangat menonjol adalah intelengensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi daripada yang dipimpinnya. Pemimpin membutuhkan kesanggupan analitis untuk dapat melihat problema yang luas dan hubungan-hubungan yang rumit, yang menghadangnya.

Selain itu, keterampilan bahasa yang baik juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini bertujuan agar dalam penyampaian pendapat, seorang pemimpin dapat mengungkapkannya dengan jelas. Serta dapat memotivasi bawahannya agar dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang lain.

Karakteristik lainnya yaitu kedewasaan sosial dan relasi yang luas. Pemimpin yang sukses umumnya mempunyai interest dan aktivitas yang luas. Emosional yang stabil dan tidak banyak punya sikap-sikap yang negatif. Serta memiliki rasa percaya diri yang cukup.

Yang lainnya adalah mempunyai motivasi dari dalam yang mendorongnya untuk tetap berusaha. Tetap mengerjar sukses. Hal ini menyangkut karakteristik pribadi adalah pengertian dan sikap yang positif tentang orang lain dan menghargai hubungan antar insan, karena melalui orang-orang lain ia dapat menggapai hasil.

b. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan daripada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraian diatas belum berarti apa-apa, sebelum pemimpin menggunakannya sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapainya.

c. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik. Jadi seorang pemimpin harus fleksibel serta mempunyai kemampuan yang dahsyat untuk mengadaptasi diri.

2.2 Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah merupakan institusi paling penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Di dalam sekolah tidak hanya terdapat guru atau pendidik, tetapi juga ada tenaga administrasi dan kepala sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai leader sekaligus manager pada sekolah. Kepala sekolah sangat berperan penting dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah, sehingga proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik. Dalam mencapai tujuan penyelenggaraan sekolah yang efektif diperlukan pengelolaan sekolah sesuai kondisi dan situasi sekolah tersebut diselenggarakan. Untuk pengelolaan sekolah, seorang kepala sekolah atau pemimpin harus memberi perhatian terhadap aspek informal, aspek simbolik, dan aspek yang tidak tampak yang telah membentuk keyakinan dan tindakan tiap warga sekolah. Yuliana (2016) dalam penelitiannya mengenai manajemen sekolah untuk mencapai sekolah unggulan, kepala sekolah mempunyai tugas dalam menciptakan atau membentuk dan mendukung kultur untuk menguatkan sikap efektif dalam setiap hal yang dikerjakan di sekolah.

Dikutip dari buku milik Budi Suhardiman (2012) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Gurr et al, menunjukkan bahwa peran kepala sekolah paling banyak berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi pembelajaran, sebagai bahan

pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah juga bertindak sebagai pihak yang mengarahkan pandangan sekaligus menggerakkan langkah pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Wiyani, 2017).

Wahjosumidjo (dalam Graita dkk) kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Menurut Asmani dalam penelitian Graita, dkk Sebagai pemimpin, kepala PAUDmemiliki peran dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi tujuan bersama, maka kepala PAUDharus memiliki kepribadian yang kuat, mampu memberikan layanan bersih, transparan, profesional serta dapat memahami kondisi warga sekolah.

2.2.2 Kompetensi Kepala Sekolah

Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Budi Suhardiman (2012:104) *a competency is an underlying effective and or superior perfomance in a job or situation* yang artinya kompetensi adalah kinerja yang efektif dan atau unggul yang mendasari dalam pekerjaan dan situasi. Masih dalam buku yang sama, Spencer dan Spencer mengemukakan bahwa ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu (1) motives, (2) traits, (3) self concept, (4) knowledge, (5) skill. Kelima karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motivies, sesuatu yang dipikirkan seseorang secara konsisten tentang keinginan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. motif merupakan penggerak secara langsung tentang perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan-tujuan yang diinginkan.
- b. *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Self concept, yaitu sikap, nilai, atau citra diri seseorang.
- d. *Knowledge*, yaitu sejumlah pengetahuan yang dimiliki seseorang.

 Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skill*, adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

 Mental atau kognitif meliputi kompetensi keterampilan berpikir analitis (memproses pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan rencana) dan pemikiran konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks)

Sedangkan yang dimaksud kompetensi kepala sekolah adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah , kemampuan tersebut dapat dilihat setelah diaktualisasikan dalam perilaku kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

Berdasarkan Permendikbud 137 Tahun 2014, Pasal 29 dijelaskan mengenai kompetensi Kepala sekolah sebagai berikut :

"Kompetensi Kepala lembaga PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi."

a. Kompetensi Kepribadian

Suhardiman (2012) berpendapat bahwa kompetensi kepribadian merupakan suatu hal yang mendasar dan pokok yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah, disebut mendasar karena akan menentukan atau mendukung kompetensi-kompetensi lainnya. Kompetensi kepribadian kepala sekolah mencakup beberapa sub kompetensi sebagai berikut :

- Menunjukkan akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi warga satuan lembaga.
- 2) Menunjukkan integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin,
- Menunjukkan keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.
- 4) Menunjukkan sikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- Menunjukkan pengendalian diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- 6) Menunjukkan bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Sosial

Suhardiman, (2012) berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai manusia biasa tentu akan melakukan interaksi sosial dengan lingkungannya, lingkungan tersebut dapat lingkungan masyarakat maupun lingkungan sekolah yang ia pimpin. Kompetensi sosial kepala sekolah mencakup beberapa sub kompetensi sebagai berikut :

1) Bekerja sama dengan pemangku kepentingan (*Stakeholder*)

- 2) Menunjukkan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan,
- 3) Memprakarsai kegiatan yang mencerminkan kepekaan sosial,
- 4) Peduli terhadap kebutuhan warga sekolah,
- 5) Melestarikan dan memberdayakan lingkungan sekolah,
- 6) Berkomunikasi secara santun dan efektif,
- 7) Menunjukkan empati kepada sesama warga sekolah.

c. Kompetensi Manajerial

Suhardiman, (2012) berpendapat bahwa kompetensi manajerial yaitu kemampuan dan pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah mencakup beberapa sub kompetensi sebagai berikut:

- Menyusun perencanaan satuan/program lembaga untuk berbagai tingkatan perencanaan,
- Mengembangkan organisasi satuan/program lembaga sesuai dengan kebutuhan,
- Memimpin satuan/program lembaga dalam pendayagunaan sumber dayanya secara optimal,
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan lembaga menuju organisasi pembelajaran yang efektif,
- Menciptakan budaya dan iklim satuan/program lembaga yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik,

- 6) Mengelola guru dan tenaga administrasi satuan/program lembaga dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal,
- 7) Mengelola sarana prasarana sekolah secara optimal,
- 8) Mengelola satuan/program lembaga dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
- 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional,
- 10) Mengelola keuangan satuan/program lembaga sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien,
- 11) Mengelola ketatausahaan satuan/program lembaga dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah,
- 12) Mengelola unit layanan khusus satuan/program lembaga dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah,
- 13) Mengelola sistem informasi satuan/program lembaga dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan,
- 14) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen satuan/program lembaga,
- 15) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya,

16) Menyelesaikan konflik internal secara bijaksana,

Keenambelas sub kompetensi tersebut saling terkait dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengontrolan (pengawasan).

d. Kompetensi Kewirausahaan

Suhardiman (2012), mengatakan bahwa kompetensi kewirausahaan adalah kemampuan kepala sekolah dalam hal menerapkan jiwa-jiwa kewirausahaan untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah mencakup beberapa sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Melakukan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah,
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif,
- Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah,
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah,
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar bagi anak usia dini,
- 6) Kreatif mengembangkan usaha lembaga,

7) Terampil memanfaatkan jejaring kemitraan, Memberdayakan potensi warga di sekitar sekolah,

e. Kompetensi Supervisi

Suhardiman, (2012) berpendapat bahwa kompetensi supervisi terkait dengan kemampuan kepala sekolah dalam menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kompetensi supervisi kepala sekolah mencakup beberapa sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik
- 2) Merencanakan program supervisi manajerial
- 3) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru
- 4) Melaksanakan supervisi manajerial terhadap tenaga administrasi sekolah
- 5) Menyusun laporan hasil supervisi akademik
- 6) Menyusun laporan hasil supervisi manajerial
- Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi akademik guru untuk peningkatan profesionalisme
- 8) Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi manajerial tenaga administrasi sekolah untuk peningkatan kinerja.

Latiana (2018) menjelaskan mengenai kompetensi supervisi akademik yang dikembangkan melalui penelitiannya, yaitu supervisi berbasis pada perencanaan, implementasi, evaluasi, dan tahapan tindak lanjut yang dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah, dan guru.

Dari sub kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kompetensi yaitu kepala sekolah yang unggul atau luar biasa. Suhardiman, (2012) berpendapat bahwa keunggulan tesebut akan berdampak pada peningkatan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi akan sukses dalam memimpin sekolahnya karena memiliki sejumlah kemampuan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinannya.

2.2.3 Problematika Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terdapat beberapa problematika yang biasa terjadi dalam kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Wiyani, (2017:47) problematika dalam praktik kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a. Kepala sekolah tidak visioner

Setidaknya ada empat penyebab mengapa masih ditemukan kepala sekolah yang tidak visioner yaitu :

- Lembaga yang didirikan sebagai respons terhadap suatu tren yang sedang berkembang di masyarakat
- 2) Belum memahami betul urgensi visi suatu lembaga
- 3) Belum mampu membuat visi lembaga dengan baik
- 4) Belum mampu membuat perencanaan sekolah dengan baik
- b. Kepala sekolah belum mampu memanfaatkan peralatan TIK dalam penyelenggaraan layanan sekolah

Setidaknya ada empat hal yang menyebabkan kepala sekolah belum mampu memanfaatkan peralatan TIK, yaitu :

- 1) Belum tersedianya peralatan TIK pada sekolah yang dipimpinnya
- Belum memiliki keinginan untuk belajar menggunakan berbagai peralatan TIK
- Masih memiliki ketakutan jika nanti peralatan TIK yang digunakan mengalami kerusakan
- 4) Belum memiliki kemampuan berbahasa asing, khususnya bahasa inggris yang digunakan sebagai bekal untuk akses berbagai informasi di dunia melalui media internet
- c. Kepala sekolah belum mampu mengelola konflik pada lembaga dengan baik

 Setidaknya ada beberapa hal yang menyebabkan kepala sekolah belum

 mampu mengelola konflik pada lembaga dengan baik, yaitu:
 - 1) Kepala sekolah belum mampu menjadi sosok pemimpin yang sabar
 - 2) Kepala sekolah belum mampu menjadi sosok pemimpin yang adil
 - Kepala sekolah belum mampu menjadi teladan bagi pendidik dalam bekerja
 - 4) Kepala sekolah belum mampu menjadikan semua pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga sebagai satu kesatuan tim kerja
 - Belum menguasai dan memahami konsep manajemen konflik dengan baik
- d. Kepala sekolah belum mampu sepenuhnya bekerja sama dengan masyarakat dalam penyelenggaraan sekolah

Ada beberapa hal yang menyebabkan kepala sekolah belum mampu menjalin relasi dan memberdayakan masyarakat dalam penyelenggaraan sekolah, yaitu sebagai berikut :

- Belum menyadari sepenuhnya bahwa masyarakat adalah pelanggan utama dalam sekolah
- 2) Tidak mempunyai kompetensi sosial yang mumpuni
- Tidak menguasai penggunaan peralatan TIK yang dapat dimanfaatkan untuk menjalin relasi dengan masyarakat dan untuk memberdayakan masyarakat
- 4) Takut jika ada masyarakat yang mengkritik kinerjanya
- Adanya asumsi pada dirinya bahwa jika ia menjalin relasi dengan masyarakat, maka masyarakat akan ikut campur pada urusan rumah tangga sekolah yang dipimpinnya
- e. Kepala sekolah belum memposisikan dirinya sebagai warga pembelajar

 Setidaknya terdapat lima penyebab mengapa kepala sekolah belum

 mampu memposisikan dirinya sebagai warga pembelajar, antara lain:
 - Kepala sekolah tidak memiliki semangat untuk belajar, terutama mempelajari berbagai hal baru dalam pendidikan
 - Kepala sekolah tidak memiliki seseorang ataupun kelompok yang dapat dijadikan sebagai mitra belajar
 - Kepala sekolah tidak ingin belajar, dan menganggap hanya pendidik dan tenaga kependidikan sajalah yang belajar

- 4) Kepala sekolah enggan belajar karena ada asumsi pada dirinya buat apa belajar jika kesejahteraannya tidak meningkat
- 5) Ia juga berasumsi bahwa tidak selamanya ia menjadi kepala sekolah

2.3 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Unggulan

2.3.1 Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan adalah suatu 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 (UU Sisdiknas, 2003). Pendidikan dapat diberikan sejak anak masih dalam kandungan. Cassimir (Musbikin, 2010) bayi yang masih dalam kandungan dapat dididik melalui ibunya. Sementara itu Bloom 1979, dikutip dari bukunya Imam Musbikin, mengatakan bahwa pertumbuhan sel jaringan otak anak pada usia 0-4 tahun mencapai 50%, hasil studi lainnya di bidang neurologi mengungkap bahwa ukuran otak anak pada usia dua tahun telah mencapai 75% dari ukuran otak ketika ia dewasa, dan pada usia 5 tahun telah mencapai 90%. Artinya, bila pada usia tersebut anak mendapatkan stimulasi dan pendidikan yang baik, maka otak anak akan berkembang secara maksimal. Pada usia ini, biasanya anak mendapat pendidikan secara informal dan nonformal. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003, pendidikan informal yaitu jalur pendidikan yang di dapatkan anak melalui keluarga maupun lingkungan. Sedangkan pendidikan nonformal yaitu jalur pendidikan yang di dapatkan anak di luar pendidikan formal, yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Contoh dari pendidikan nonformal yaitu dengan adanya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang dilakukan dengan pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Perkembangan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) belakangan ini semakin meningkat, berdasarkan berita yang dimuat di Tribun News jumlah lembaga PAUD yang ada di Indonesia selama tiga tahun terakhir meningkat pesat. Pada tahun 2017 tercatat sebanyak 238.000 lembaga PAUD. Sebanyak 6.000 lembaga PAUD milik pemerintah, dan sisanya milik swasta. PAUD menjadi salah satu program wajib yang harus diperoleh oleh semua anak yang berusia nol hingga enam tahun. Program pemerintah satu desa satu PAUD mewajibkan agar setiap desa di semua Kabupaten memiliki minimal satu satuan PAUD. Menurut Ella Yulaelawati, Direktur Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Peningkatan kualitas PAUD harus dimulai dari pemenuhan standar layanan PAUD secara bertahap, khususnya standar pembelajaran, pendidik, sarana prasarana pendidikan, serta penguatan pendidikan karakter sejak dini, yang

menjadi salah satu program nawacita Presiden Joko Widodo, dan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (tribun news, 2018)

Sementara itu, di dalam Undang-Undang juga disebutkan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal (Taman Kanak-Kanak, Raudhotul Athfal, atau bentuk lainnya yang sederajat), jalur pendidikan nonformal (Kelompok Bermain, Taman Penitipan Anak, atau bentuk lainnya yang sederajat). Salah satu hal yang menjadi tantangan semua lembaga PAUD adalah daya saing yang semakin ketat, bagaimana cara menstimulasi anak dengan baik agar kecerdasan anak dapat berkembang secara optimal. Selain itu, faktor mutu sekolah juga mempengaruhi minat orang tua dalam memilih lembaga yang tepat bagi anaknya. Permasalahannya masih banyak lembaga PAUD yang gagal dalam mengimplementasikan manajemen mutu terpadu berdasarkan Standar Nasional Pendidikan seperti lulusan yang cerdas dan komperehensif, kurikulum yang digunakan, sistem penilaian dan evaluasi pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, sistem manajemen, dan pembiayaan.

2.3.2 Sekolah Unggulan

Berdasarkan penelitian dari Yuliana (2016) mengenai manajemen sekolah untuk mencapai sekolah unggul, mengutip penelitian yang dilakukan oleh Macnell, Prater, dan Busch (2010) yang meneliti mengenai tiga jenis sekolah, yaitu sekolah biasa, sekolah contoh dan sekolah unggulan, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara sekolah contoh dan sekolah unggulan, tetapi terdapat perbedaan yang signifikan pada

sekolah unggulan yang lebih baik daripada sekolah biasa dalam dimensi fokus dan adaptasi sekolah.

Rahmah, (2016) mengartikan bahwa sekolah unggul adalah sekolah yang mampu membawa siswanya unggul secara intelektual, emosional, dan spiritual. Sedangkan Zahroh (2014) dalam penelitiannya mengenai manajemen sekolah unggulan dapat terpenuhi dan tercapai karena berbagai macam fasilitas dan sarana prasarana yang memadai. Selain itu, sekolah dapat dikatakan unggul jika akreditasinya A, proses belajar mengajar menggunakan TIK, menggunakan evaluasi yang menggunakan OECD, memiliki berbagai fasilitas yang sangat memadai, aktif bekerja sama dengan berbagai pihak untuk kemajuan sekolah, dan menerapkan standar pembiayaan sesuai pendidikan nasional. Zahroh juga berpendapat jika terdapat beberapa aspek yang ada dalam sekolah unggulan, yang tertulis dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Aspek dalam sekolah unggulan

No.	Aspek Kualitas	Indikator dan Contoh Kualitas		
1.	Akreditasi	Mendapatkan Akreditasi A		
2.	Kurikulum	Menggunakan Kurikulum yang setara		
3.	Proses Belajar Mengajar	Sains dan matematika diajarkan dengan		
		bahasa inggris berbasis TIK		
4.	Evaluasi	Setara dengan evaluasi nasional		
5.	Guru	Cakap berbahasa inggris dan penggunaan		
		TIK		
6.	Kepala sekolah	Aktif berbahasa inggris, mempunyai visi		
		serta jaringan baik nasional dan		
		internasional		
7.	Fasilitas dan sumber daya	Perpustakaan berbasis TIK dengan sumbe daya berkualitas		
8.	Manajemen	Menjalin kerja sama dengan berbagai		

		pihak		
9.	Pembiayaan	Menerapkan	standar	pembiayaan
		pendidikan nasional		

Direktur Jendral PAUD dan Dikmas, Harris Iskandar mengatakan bahwa PAUD berkualitas adalah alat yang paling ampuh untuk memformat kualitas manusia yang membangun secara berkelanjutan kesehatan dan kesejahteraan manusia, lingkungan, dan ekonomi, juga akan mempengaruhi kualitas kehidupan, (tribun news, 2018). Sekolah dapat dianggap unggulan jika dilihat dari pemerataan mutu yang di dapat. Pengembangan kualitas dan mutu pendidikan dapat menjadikan sekolah menjadi unggul. Ridwan Abdullah, dkk dalam bukunya yang berjudul Penjaminan Mutu Sekolah, tertulis bahwa manajemen mutu sekolah dapat dinyatakan sebagai cara mengelola seluruh sumber daya sekolah, dengan mengarahkan semua orang yang terlibat di dalamnya untuk melaksanakan tugas sesuai standar, dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan lulusan atau jasa pendidikan yang sesuai atau melebihi kebutuhan pihak yang berkepentingan.

Tilaar (1998) (dalam Arifin, 2011) pemerataan mutu telah menjadi wacana yang menarik perhatian berbagai kalangan pendidikan dan profesional, juga bagi masyarakat yang menginginkan munculnya perubahan dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Sedangkan Arifin (2011), dalam penelitiannya mengenai strategi kepala sekolah dalam dalam mengimplentasikan PAUD Unggulan Nasional, keberhasilan PAUD Unggulan Nasional sangat dipengaruhi berbagai latar, baik secara fisik, sosiologis, kultural,

dan letak geografis PAUD yang telah ditetapkan. Selain itu, faktor kepemimpinan kepala PAUD juga menjadi faktor determinan lain terkait sukses atau gagalnya menerapkan program PAUD Unggulan Nasional.

2.4 Penelitian Yang Relevan

Pada lembaga pendidikan khususnya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) tidak hanya terdapat guru atau pendidik, tetapi juga staf administrasi, dan kepala sekolah. Dari hasil penelitian sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru, gaya kepemimpinannya, dan mutu sekolah. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu cenderung membahas tentang kompetensi kepala sekolah serta cara kepala sekolah dalam mengatasi problematika kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD unggulan. Berikut ini adalah jurnal penelitian yang relevan, sebagaimana dimaksud:

 "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Sekolah"

Penelitian yang dilakukan oleh Cepi Triatna (2017) menjelaskan bahwa Perubahan lingkungan sekolah dapat dilihat dari dua sisi, lingkungan internal dan eksternal sekolah. Keduanya menjadi faktor picu bagi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk melakukan transformasi lingkungannya menjadi suatu kondisi yang lebih bermakna bagi sekolah sehingga bisa mewujudkan mutu sekolah yang diharapkan melalui berbagai

aktivitas yang dianggap berat sekalipun untuk mencapai tujuan sekolah dengan maksimal.

Dalam penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kaitannya dengan mutu sekolah. Membahas tentang perbedaan kepemimpinan transformasional dan transaksional dilihat dari dua sudut pandang yaitu sudut pandang efek pemimpin terhadap para pengikutnya dan cara mempengaruhi pengikut. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti ingin mengetahui kompetensi kepala sekolah pada lembaga PAUD unggulan.

 "Implementasi Peran Kepala Taman Kanak-Kanak (Tk) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru"

Penelitian yang dilakukan oleh Graita Novi Anggraeni, Kusmintardjo. Ahmad Nurabadi (2016), menegaskan bahwa Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila kepala sekolah memahami dan menyadari keberadaan sekolah sebagai lembaga yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan sekolah. Untuk mengetahui bagaimana implementasi peran kepala TK didalam konteks penyelenggaraan pendidikan, maka peneliti melakukan studi penelitian pada TK Zamzam Kota Malang.

Penelitian ini membahas bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh dengan kinerja guru. Karena kepala sekolah tidak hanya menjadi pemimpin tetapi juga sebagai penggerak agar guru dapat mencapai visi dan misi sekolah agar sekolah dapat menjadi sekolah yang bermutu dan unggulan.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, penelitian ini juga sama-sama ingin mengetahui kepemimpinan kepala sekolah. Tetapi, jika penelitian Graita berkaitan dengan kinerja guru, maka penelitian yang akan dilakukan peneliti berkaitan dengan status sekolah unggulan.

3. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru"

Penelitian yang dilakukan oleh Uray Iskandar (2013). Dalam proses pembelajaran guru dipandang memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan potensinya dalam kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor, guru juga berupaya untuk membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dapat ditampilkan melalui penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Mengingat kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan suatu korelasi, maka disarankan pada SMP Negeri Teluk Keramat, bahwa guru dapat meningkatkan kinerja dapat dilihat dari tanggungjawabnya menjalankan tugas profesi yang diembannya, kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruan sebagai guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Uray dilaksanakan pada jenjang sekolah SMP. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan di lembaga PAUD.

4. "Kompetensi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran Dan Kinerja Mengajar Guru Tk Kota Bandung"

Penelitian ini dilakukan oleh Iis Faridah, dan Dedy Achmad Kurniady (2015). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum maksimalnya kinerja guru dan kepala TK di Kota Bandung. Untuk mewujudkan kinerja yang baik diperlukan kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) kepala TK. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan populasi berjumlah 2.216, dengan sampel 299 guru TK di Kota Bandung. Pengumpulan data menggunakan tes kompetensi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja guru berada pada kategori cukup dan umumnya variabel kepemimpinan pembelajaran kepala TK dan kinerja mengajar guru cenderung berada pada kategori sangat baik. Uji korelasi ketiga variabel menunjukkan hubungan positif. Kompetensi kerja guru berkontribusi cukup tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Sedangkan kepemimpinan pembelajaran kepala TK berkontribusi tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Secara simultan kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran kepala TK berkontribusi tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Rekomendasi penelitian ini yaitu: 1) Adanya upaya peningkatan kompetensi kerja guru TK baik secara individual maupun kelembagaan, 2) kepala TK harus mempertahankan kepemimpinan pembelajaran, meningkatkan pemantauan serta pemberian umpan balik terhadap proses belajar mengajar, 3) rekrutmen guru dan kepala TK hendaknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon guru dan kepala TK.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian ini lebih fokus pada kompetensi kerja guru TK. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih fokus kepada kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama sama meneliti tentang kepemimpinan pembelajaran.

5. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (Studi Deskriptif Analitik Pada Kepala Sekolah Dan Guru Taman Kanak-Kanak Di Kota Bandung Tahun Pelajaran 2014/2015)"

Penelitian ini dilakukan oleh Heni Nafiqoh (2017). Penelitian ini beranjak dari adanya guru Taman kanak-kanak di Kota Bandung yang belum menunjukkan Kinerja mengajar yang memadai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi

terhadap kinerja guru PAUD di Kota Bandung. Penelitian dilakukan terhadap guru TK yang ada di lokasi penelitian dengan menggunakan metode survei yang menggunakan kuesioner/angket tertutup sebagai alat pengumpul data. Sampel yang diambil dengan menggunakan stratified sampling sebanyak 83 dari populasi 493 lembaga. Adapun hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) sebesar 17,16%, motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,69% dan pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,84%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49,16%. Adapun untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah taman Kanak-kanak membuka saluran komunikasi, pedoman kerja yang jelas, promosi bagi guru berprestasi serta meningkatkan kompetensi pendidik dalam penguasaan metode dan strategi pembelajaran.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah. Tetapi penelitian ini lebih difokuskan kepada motivasi berprestasi dan kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti ingin mengetahui kompetensi kepemimpinan kepala sekolah pada TK Unggulan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

"Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja
 Terhadap Kinerja Mengajar Guru Tk"

Penelitian ini dilakukan oleh Dyah Maharani (2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Kota Serang. Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan diantaranya adalah guru sering kurang memahami materi pelajaran, sehingga berbeda dengan kurikulum yang telah ditetapkan, dan dalam melakukan kegiatan administrasi seperti pencatatan dan pelaporan hasil belajar siswa, guru sering merasa kesulitan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru TK di Kota Serang yang berjumlah 709 orang. Sampel diambil dengan menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 88 orang. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan umum variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Mengajar guru berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji korelasi ketiga variabel menunjukkan tingkat hubungan yang positif dan signifikan. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh rendah terhadap Kinerja Mengajar Guru TK, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Mengajar Guru TK dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Mengajar Guru TK.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama sama meneliti tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah. tetapi, di dalam penelitian ini lebih fokus pada motivasi kerja dan kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti lebih fokus pada kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga PAUD Unggulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

7. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional"

Penelitian ini dilakukan oleh Imron Arifin, di KB Anak Saleh Malang. Penelitian ini difokuskan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional. Penelitian meneliti tentang bagaimana profil KB Anak Saleh Malang sebagai PAUD Unggulan Nasional , bagaimana profil kepemimpinan kepala KB Anak Saleh, Malang, dan bagaimana strategi kepemimpinan kepala KB Anak Saleh Malang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah unggulan.

8. "Sekolah Unggulan: Pendekatan Pengembangan Kapasitas Sekolah"

Penelitian ini dilakukan oleh Bambang Sumintono , penelitian ini mengkaji tentang penerapan Sekolah Berstandar Internasional (SBI), suatu kebijakan sekolah unggul di Indonesia yang dapat dilihat sebagai upaya

peningkatan kapasitas sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interpretasi terhadap kebijakan sekolah unggul dalam konteks SBI mengalami perubahan konteks sekolah, yang paling nyata adalah munculnya kelas standar internasional sebagai implementasi kebijakan tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti di sekolah unggulan, bedanya pada penelitian ini meneliti tentang Sekolah Berbasis Internasional, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai kompetensi kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah unggulan.

9. "Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-kanak di Persekolahan Kanisius Yogyakarta"

Penelitian ini dilakukan oleh Lusila Parida, dan Wiwik Wijayanti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kemampuan kepala TK dalam: (1) mengarahkan guru dan staf, (2) membuat keputusan penting (3) memberikan pendelegasian tugas dan, (4) membangun hubungan kerja sama secara internal dan eksternal. Hasil penelitian ini menemukan pelaksanaan kepemimpinan kepala TK Kanisius: (1) pengarahan dilakukan secara langsung dan tidak langsung melalui rapat, diskusi dan *morning briefing* mengenai tugas pokok, tugas khusus dan tugas penunjang, (2) proses pengambilan keputusan melalui musyawarah dengan koordinasi pihak yayasan (3) pendelegasian tugas pokok, tugas khusus dan tugas penunjang yang didasarkan pada kemampuan bawahan, durasi waktu, jenis tugas dan

target pencapaian, (4) kerja sama internal dan eksternal dibangun melalui team dan mitra bersama komite sekolah yang digerakan atau disponsori oleh team orang tua.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah pada TK. Penelitian ini juga sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah yang dirasa unggul.

2.5 Kerangka Berpikir

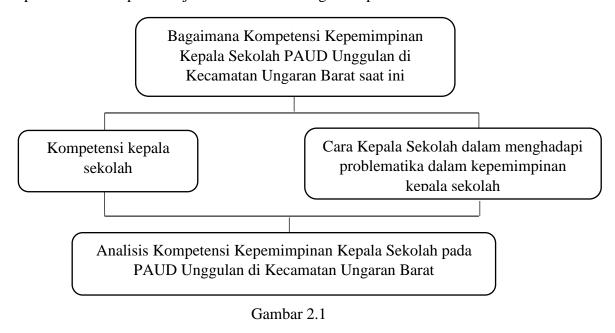
Veitzhal (2004) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan. Sedangkan kepemimpinan dalam bidang pendidikan (Wiyani, 2017) adalah suatu proses untuk mempengaruhi yang dilakukan oleh seorang pemimpin sekolah (kepala sekolah) terhadap bawahannya, guna mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas secara bersama-sama.

Wahjosumidjo (dalam Graita dkk) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Sedangkan yang dimaksud kompetensi kepala sekolah adalah sejumlah

kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, kemampuan tersebut dapat dilihat setelah diaktualisasikan dalam perilaku kepala sekolah sebagai seorang pemimpin (Suhardiman, 2012).

Arifin (2011), dalam penelitiannya mengenai strategi kepala sekolah dalam dalam mengimplentasikan PAUD Unggulan Nasional, keberhasilan PAUD Unggulan Nasional sangat dipengaruhi berbagai latar, baik secara fisik, sosiologis, kultural, dan letak geografis PAUD yang telah ditetapkan. Selain itu, faktor kepemimpinan kepala PAUD juga menjadi faktor determinan lain terkait sukses atau gagalnya menerapkan program PAUD Unggulan Nasional.

Pada penelitian ini, kompetensi kepemimpinan dan problematika dalam kepemimpinan kepala sekolah yang di hadapi kepala sekolah pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat menjadi topik utama. Permasalahan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan melalui kerangka berpikir berikut ini:



Kerangka Berpikir

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis kompetensi kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat, dapat disimpulkan bahwa :

- Kepemimpinan kepala sekolah pada PAUD Unggulan di Kecamatan Ungaran Barat, telah memenuhi kompetensi kepala sekolah dan berdampak pada kemajuan sekolah.
- Cara kepala sekolah dalam menghadapi problematika kepala sekolah pada PAUD Unggulan diselesaikan dengan cara yang berbeda, sesuai dengan kebijakan masing-masing sekolah.

B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka peneliti merekomendasikan saransaran sebagai berikut :

- Kepala sekolah dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, agar menjadi sekolah yang unggul.
- Pendidik harus termotivasi untuk selalu mengembangkan kemampuan dan kompetensinya di bidang pendidikan.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian menggunakan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Cohen, William (2000). *Setiap Pemimpin Harus Baca Buku Ini*. Diterjemahkan Didik Prayitno. Jakarta: Tangga Pustaka
- Aco, Hassanudin (2018, 23 Januari). Kemendikbud Tuntaskan Pendidikan PAUD di Daerah. *Tribunnews.com*. Diunduh pada 9 Juli 2018 dari http://www.tribunnews.com/regional/2018/01/23/kemendikbud-tuntaskan-pendidikan-paud-di-daerah
- Aco, Hassanudin (2018, 24 Januari). Direktur Pembinaan PAUD: Saatnya Meningkatkan Akses pada Kualitas. *Tribunnews.com*. Diunduh pada 9 Juli 2018 dari http://www.tribunnews.com/nasional/2018/01/24/direktur-pembinaan-paud-saatnya-meningkatkan-akses-pada-kualitas
- Ampong, Gifty A., Martin Gyambah., Joel Schmidt., Christian Werner (2017). Enhancing Leadership Development In Ghanaian Senior Secondary Schools: An Empirical Analysis And Recommendations For Effective Practice. European Journal Of Education Studies 3 (9), 423-424. Diunduh tanggal 2 Maret 2018 dari
 - https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1030/2974
- Anggraeni, G. N., Kusmiantardjo., Nurabadi, A (2016). Implementasi peran kepala taman kanak-kanak (TK) dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 25 (1), 10. Diunduh tanggal 2 Maret 2018 dari http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/03-Graita-Novi-Anggraeni.pdf
- Arcaro, J.S. (2007). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Diterjemahkan Yosal Iriantara. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung. (2009). *Perilaku Keorganisasian Edisi* 2. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arifin, Imron. (2011). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 18 (1), 36-46. Diunduh tanggal 25 April 2018
- Baharun, Hasan. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6 (1) 1-26. Diunduh tanggal 20 Agustus 2018
- Bush, Tony & Coleman, M. (2012). *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Diterjemahkan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD

- Danim, Sudarwan, Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2003). Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

https://www.banpaudpnf.or.id/akreditasi

- Latiana, Lita. (2018). Developing Collaboration-Based Supervision Model to Enhance the Professionalism of Early Childhood Education Teachers. *The Journal of Educational Development*. 6 (1). 132-143
- Musbikin, Imam. (2010). Buku Pintar PAUD. Yogyakarta: Laksana
- Mutmainah. (2017). Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah, dan Sekolah Efektif. Jurnal Administrasi Pendidikan. 14 (1). 163-172
- Nawawi, H., Hadari, M.M. (2006). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurasiah, dkk. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Di Sd Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*. 3 (3). 118-126
- Permendikbud No.137 Tahun 2014 Pasal 29
- Putri, Yanuar Arisca., Tri Suminar. (2015). Profil Pengelola PAUD Dalam Kualitas Layanan di Kelompok Bermain (KB) Al-Muna Kota Semarang. Journal Of Non Formal Education And Community Empowerment 4 (2). 99-106
- Rahmah, Syarifah. (2016). Mengenal Sekolah Unggulan. Jurnal Iqtan 7 (1). 11-22
- Rahayu, Nur'aini. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Fatimah Desa Purbayan Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo. Tesis. Surakarta: IAIN Surakarta
- Referensi data kemendikbud http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index21.php?kode=032219&level=3
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sani, Ridwan Abdullah, Isda Pramuniati, Anies Mucktiany. (2015). *Penjamin Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta

- Suhardiman, Budi. (2010). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Suyadi. (2011). Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tampi, Bryan J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna* 3 (4). 1-20. Diunduh pada 20 Agustus 2018
- Trisnawati, Nur. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Subah Spinning Mills. *Skripsi*.
- Troboni. (2010). The Spiritual Leadership. Malang: UMM Press
- Undang- Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003
- Wiyani, N A. (2017). *Profesionalisasi Kepala PAUD*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Yuliana, Lia (2016). Manajemen Sekolah untuk Mencapai Sekolah Unggul yang Menyenangkan: Studi Kasus di SMAN 1 Sleman Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 1 (2). 203-217.
- Zahroh, Aminatul. (2014). Manajemen Sekolah Unggulan: Strategi Pengembangan Kapasitas Sekolah Menuju Pendidikan Bermutu. *Jurnal Ta'allum*. 2 (2). 147-162.