

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PAUD

Lina Mariani¹, Sakiah², Suci Rahmadani Lubis³, Kasman⁴

Email: linamariani14618@gmail.com¹, saja29633@gmail.com², sucir3527@gmail.com³,
kasman@stain-madina.ac.id⁴

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara teoretis konsep spiritualitas publik Kristen serta Keberhasilan sebuah lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) secara fundamental sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi tenaga pendidiknya. Guru PAUD bukan sekadar pengajar, melainkan arsitek perkembangan karakter dan kognitif anak pada masa emas (golden age). Dalam konteks ini, Kepala Sekolah memegang peran sentral sebagai manajer sekaligus pemimpin instruksional yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia agar tetap profesional, adaptif, dan inovatif di tengah perkembangan zaman. Penelitian ini bertujuan untuk membedah strategi pengelolaan tenaga pendidik melalui implementasi fungsi-fungsi manajemen secara komprehensif, yang meliputi, pemetaan kebutuhan dan pengembangan kompetensi guru., penempatan tugas sesuai dengan keahlian (The right man on the right place), bimbingan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.dan evaluasi berkelanjutan untuk menjamin mutu pembelajaran. Efektivitas manajemen di PAUD tidak hanya bergantung pada aspek administratif, tetapi juga pada pendekatan kepemimpinan demokratis. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan motivasi yang berkelanjutan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal inilah yang menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas serta kualitas pengajaran yang unggul bagi anak usia dini.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Pendidik, Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini, Profesionalisme.

ABSTRACT

The success of an Early Childhood Education (ECE) institution fundamentally depends on the quality and competence of its educators. ECE teachers are not merely instructors but architects of children's character and cognitive development during their golden age. In this context, the School Principal plays a pivotal role as both a manager and an instructional leader, responsible for managing human resources to ensure they remain professional, adaptive, and innovative in response to modern challenges. This article aims to analyze management strategies for educators through the comprehensive implementation of management functions, including, needs and developing teacher competencies, assigning tasks based on expertise (The right person in the right place), providing guidance and motivation to enhance performance and ongoing evaluation to ensure the quality of learning. Management effectiveness in ECE depends not only on administrative aspects but also on a democratic leadership approach. By involving teachers in decision-making and providing continuous motivation, the principal can create a harmonious work environment. This approach is the primary key to maintaining stability and superior teaching quality for early childhood students.

Keywords: : School Principal, Educators, ECE Management, Professionalism.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya untuk memperbaiki dan mengembangkan watak, fitrah, akal dan tumbuh kembang anak. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari pembelajaran yang efektif, kreatif, dan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari pembelajaran, dan pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari kurikulum, bahan ajar, dan fasilitas pendidikan yang perlu dikembangkan. Karena pendidikan merupakan kunci terpenting bagi keberhasilan suatu negara dan bangsa. Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional menyatakan “Pendidikan ialah usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, kepribadian, pengendalian diri, akhlak mulia serta membentuk keterampilan diri”. Meningkatkan sumber daya yang paling berguna untuk penanaman pendidikan budaya dan karakter bangsa merupakan tujuan utama dalam sistem pendidikan nasional Indonesia

(Normina, 2018).

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah fase fundamental dalam pembentukan karakter dan kecerdasan anak. Mengingat kompleksitas mengajar anak usia 0-6 tahun, tenaga pendidik tidak hanya dituntut memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga kesabaran dan kreativitas tinggi.

Pendidikan Anak Usia Dini adalah fondasi utama tumbuh kembang. Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini sangat ditentukan oleh mutu tenaga pendidiknya. Namun, guru Pendidikan Anak Usia Dini menghadapi tantangan yang kompleks. Disinilah peran kepala sekolah menjadi kunci. Kepala sekolah bukan hanya atasan administratif, tetapi juga sebagai manager, pemimpin, sekaligus teladan bagi guru. Jika kepala sekolah lemah dalam mengelola guru, maka Pendidikan Anak Usia Dini sehebat apapun akan jalan ditempat.

Kepemimpinan dibutuhkan disetiap kehidupan manusia, kepemimpinan juga tidak saja hadir pada satu organisasi atau kelompok. Dalam diri manusia juga ada kepemimpinan. Dalam Islam, setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban kepemimpinannya. Baik itu pemimpin negara, provinsi, kabupaten/kota, camat, dan desa kelak akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Banyak orang percaya bahwa kesuksesan sekolah adalah kesuksesan kepala sekolah. Irama perkembangan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat jauh berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi atau lembaga yang lain. Sebab sekolah sebagai sebuah lembaga yang sistematis juga sebagai lembaga yang unik. Keunikan ini tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, keunikan itu adalah adanya proses pembelajaran serta tempat pembudayaan kehidupan manusia (Hamisi & Awal 2022).

Kepala PAUD adalah seorang guru yang diperbantukan pada tenaga struktural sebagai pemimpin yang bertugas untuk mengelola sekolah. Sebagai sebuah jabatan, pengangkatan kepala PAUD terjadi dalam dua model yang bergantung pada status sekolah itu sendiri. Kepala sekolah adalah semacam pendidik praktis yang bertanggung jawab mengarahkan sekolah dan mengoordinasikan upaya instruktur dan siswa untuk mempraktikkan pembelajaran

(Solana & Mustika, 2023).

Kepala sekolah bukan sekadar administrator yang duduk di balik meja, melainkan motor penggerak la sekolah diuji. yang harus memastikan bahwa setiap pendidik memiliki kompetensi yang selaras dengan visi lembaga. Masalah umum seperti burnout pada guru, kurangnya pelatihan, hingga koordinasi yang lemah sering kali bersumber dari manajemen yang kurang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penggerak organisasi dalam perubahan dan manajemen yang memberi dampak positif bagi perkembangan sekolah dalam mencapai tujuan dengan menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien sehingga mampu merubah paradigma baru pembelajaran

berorientasi pada siswa yang mewujudkan profil pelajar pancasila yang mencakup kompetensi dan karakter yang berawal dari sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Mariana, 2021).

Kepala sekolah harus mampu meyakinkan para guru maupun staf serta siswa untuk dapat melaksanakan tugas dengan rasa kesungguhan, penuh kemauan serta dengan kemampuan agar tujuan sekolah tercapai. Upaya membuat para guru dan staf serta siswa untuk bersama mencapai tujuan sekolah kepala sekolah tidak bisa dengan tindakan yang memaksa, namun kepala sekolah harus menunjukkan sikap yang mampu membuat warga sekolah untuk bersimpati dan mau bekerja sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan hasil belajar guru dapat tercapai jika kepala sekolah sebagai pimpinan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan kesungguhan dan komitmen yang besar. Pentingnya strategi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi sarana dan prasarana, strategi program sumber daya manusia, dan strategi kesiapan peserta didik untuk pelaksanaan pendidikan (Nurdin et al 2023).

Kepala sekolah menjamin mutu pendidikan yang bermutu bagi para guru, sehingga kemudian guru dapat mengarahkan pendidikan itu kepada siswa. Dalam bidang pendidikan, kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan pandangan guru, membimbing guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran, menghindari tindakan pemaksaan terhadap guru, mengusahakan agar guru mengevaluasi hasil siswa, membuat keputusan yang baik memenuhi dengan benar dan tepat, dan memecahkan masalah yang ada di sekolah secara memadai. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengawasan. Pengelolaan tenaga pendidik di PAUD dapat dibedakan melalui empat pilar manajemen utama (Mulyasa 2019):

1. Perencanaan (Planning)

Kepala sekolah harus mampu menganalisis kebutuhan guru berdasarkan rasio jumlah siswa. Kepala sekolah menentukan spesifikasi kompetensi yang dibutuhkan (misalnya: ahli seni, ahli psikologi anak) dan mengawal proses seleksi agar mendapatkan guru yang memiliki passion di dunia anak. Menyusun program kerja tahunan, pembagian tugas guru dan rencana pengembangan kompetensi guru.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Penempatan guru (placement) harus dilakukan berdasarkan prinsip the right man on the right place. Kepala sekolah menentukan siapa yang memegang kelompok usia tertentu (misal: Toddler, KB, atau TK-B) dan penyusunan Struktur: Memperjelas jalur koordinasi agar guru tidak bingung dalam melaporkan kendala di kelas. Membentuk tim kerja yang solid, contohnya tim kurikulum dan sebagainya. Sehingga semua guru mendapat perannya masing-masing.

3. Pengarahan dan Pemberian Motivasi (Actuating)

Ini adalah aspek seni dalam memimpin. Guru PAUD sering kali menghadapi tekanan emosional tinggi. Kepala sekolah melakukan observasi kelas secara suportif, bukan untuk mencari kesalahan, melainkan memberikan solusi atas kendala mengajar dan menciptakan lingkungan yang menghargai ide-ide baru dari guru. Kepala sekolah mengirim guru untuk mengikuti workshop, pelatihan guru dan memfasilitasi guru.

4. Pengawasan dan Evaluasi (Controlling)

Evaluasi kinerja secara berkala membantu guru mengetahui area yang perlu diperbaiki. Kepala sekolah menggunakan instrumen yang transparan dan memberikan apresiasi bagi guru berprestasi untuk menjaga moral kerja. Kepala sekolah memberdayakan sekolah dengan mengadakan pertemuan dengan guru-guru yang berguna. Salah satunya untuk mengetahui kinerja guru di sekolah.

Kepala sekolah melakukan supervisi kelas, evaluasi kinerja dan monitoring administrasi guru. Sebagaimana disebutkan terdahulu, tugas dan fungsi kepala sekolah bersifat kompleks. Selain itu kepala sekolah harus memiliki visi dan misi dalam memimpin sekolahnya yang harus bisa di aktualisasikan dalam kehidupan organisasinya. Dalam mewujudkan semua itu kepala sekolah memiliki tugas yaitu sebagai berikut (Librianty, 2019) :

1. Edukator

Kepala sekolah berperan sebagai seorang pendidik baik bagi tenaga kependidikan yang ada disekolah maupun para peserta didik.

2. Manajer

Kepala sekolah harus mampu memanajemen segala sumber daya yang ada di sekolah dalam pencapaian visi dan misinya.

3. Administrator

Kepala sekolah harus mampu melakukan administrasi di bidang pendidikan di sekolahnya.

4. Supervisor

Kepala sekolah harus bisa memberikan supervisi terhadap bawahannya dalam hal pelaksanaan pendelegasian tugas dan wewenang di sekolahnya.

5. Leader

Kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang baik bagi bawahannya, yang mampu mengembangkan jiwa kepemimpinan sehingga mampu menjadi contoh atau teladan bagi bawahannya. Kepala sekolah memberi apresiasi ,motivasi dan contoh.

6. Inovator

Kepala sekolah harus mampu memberikan inovasi dalam menyesuaikan sekolahnya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman.

7. Motivator

Kepala sekolah mampu memberikan dorongan terhadap seluruh elemen organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan dari visi misi sekolah.

Tantangan dan Strategi Pengembangan Profesionalisme

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam Professional Development para gurunya. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

1. In-House Training (IHT)

Kepala Sekolah mengadakan program In House Training bagi pendidik dan orangtua PAUD mengenai pembelajaran daring untuk anak usia dini yang menarik, bermakna, berkesan dan berdampak. Pembelajaran daring yang efektif memerlukan persiapan yang matang dari semua pihak yang terlibat (Nurhayati, 2021). Peningkatan kualitas pembelajaran daring ini juga merupakan persiapan menuju digitalisasi sekolah, sehingga diharapkan seluruh pendidik PAUD bersama-sama dengan orangtua bisa mengoptimalkan penggunaan platform-platform digital dalam pembelajaran anak usia dini secara efektif. Melakukan komunikasi yang rutin antara guru dan orang tua peserta didik.

2. Pemberdayaan KKG (Kelompok Kerja Guru): Mendorong guru untuk aktif dalam komunitas luar guna memperluas wawasan.

3. Literasi Digital

Memastikan guru PAUD melek teknologi agar dapat menciptakan media pembelajaran yang menarik bagi generasi alfa. dengan cara mendorong dan memotivasi guru untuk mengikuti diklat/pelatihan online diantaranya Pembelajaran Digital dengan Penggunaan Microsoft 365. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman guru terhadap penggunaan beragam model pembelajaran menjadi tanggung jawab pimpinan sekolah. Microsoft 365 merupakan salah satu media online gratis yang sudah terbukti efektif dalam pengelolaan pembelajaran online secara klasikal , sehingga diharapkan pelatihan penggunaan Microsoft 365 dapat

menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD (Nurgiansah & Pringgowijoyo, 2020).

Kepemimpinan yang Humanis di Lembaga PAUD

Berbeda dengan jenjang pendidikan tinggi, lingkungan PAUD sangat kental dengan nuansa kekeluargaan. Kepala sekolah yang efektif di PAUD cenderung menggunakan gaya Kepemimpinan Transformasional:

1. Idealized Influence

Menjadi teladan dalam kedisiplinan dan kasih sayang kepada anak.

2. Inspirational Motivation

Mampu membangkitkan semangat guru saat menghadapi anak yang sulit diatur.

3. Intellectual Stimulation

Menantang guru untuk keluar dari zona nyaman dalam menciptakan permainan edukatif.

KESIMPULAN

Kepala sekolah adalah pemimpin di lembaga PAUD. Kepala sekolah memegang peran sentral sebagai manager, pemimpin, motivator, dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Melalui manajemen tenaga pendidik yang sistematis dan pendekatan kepemimpinan yang empatik, kepala sekolah dapat meminimalisir tingkat perputaran guru (turnover) dan meningkatkan standar pelayanan pendidikan. Guru yang terkelola dengan baik akan merasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak langsung pada optimalnya tumbuh kembang anak didik. Peran Kepala sekolah sangat penting dalam mengelola tenaga pendidik, bukan hanya tentang kualitas sumber daya manusianya tetapi juga tentang keberhasilan dalam pendidikan anak usia dini. Tanpa kepala sekolah yang kuat, guru PAUD akan berjalan sendiri-sendiri. Tanpa guru yang berkualitas keikutsertaan sebagai apapun tidak akan sampai ke anak. Maka kunci Pendidikan Anak Usia Dini bermutu adalah sinergi kepala sekolah dengan tenaga pendidik yang dilandasi niat ibadah mencerdaskan generasi.

DAFTAR PUSTAKA

33-38

- Hamisi, M. K., Awal, W. 2023. Peran Kepala Sekolah Dalam Pengrekrutan Tenaga Guru Di PAUD Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Ternate Tahun Ajaran 2021-2022. IQRA: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora..1 (2), 1-14
- Jurisprudensial Pada Guru Di KB TK Surya Marta Yogyakarta. KUAT : Keuangan Umum Dan Akuntansi Terapan, 2(1), 52-57.
- Librianty, N.2019. Studi Tentang Peran Kepemimpinan Kepala PAUD. Aulad : Journal on Early Childhood, , 2(1), 9 – 17
- Muljono, H., Kusumawati, E. 2023. Analisis kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu pendidikan melalui kinerja guru taman kanak-kanak. Jurnal Syntax Admiration, 4(7) 966-978
- Mulyasa, E. (2019). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nisa, S.A. Z., Jatmikowati, T. E., Rachman, A. U. 2025 . Peran Manajerial Kepala Sekolah di lembaga PAUD. JEICE (Journal of Early Childhood and Inclusive Education), 8 (2), 377- 387
- Normina, N. 2018. Pendidikan dalam Kebudayaan. ITTIHAD, vol. 15, no. 28, pp. 17–28
- Nurdin, L., Anhusadar, Herlina, S., Nurhalimah. 2023. Strategi Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) di Sekolah Menengah Pertama. Al-TA'DIB J. Kaji. Ilmu Kependidikan, vol. 14, no. 1
- Nurgiansah, T. H., & Pringgowijoyo, Y. (2020). Pelatihan Penggunaan Model Pembelajaran
- Nurhayati, S. (2021a). Parental Involvement in Early Childhood Education for Family Empowerment in The Digital Age. Jurnal Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, 10(1), 54-62.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD.

- Retno, A. C., Javanis, D. S. 2024 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3) 1694--1711
- Rupnidah, Eliza, D.2022. Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak. *I Jurnal Basicedu*, 6(3), 4653-4662
- Siska J., Madiana, M., Kartini, K. 2022. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di PAUD Mutiara Hati . *Masa Keemasan:Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1),
- Solana , M. R, Mustika, D.2023. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4 (1) 406-418
- Sujiono, Y. N. (2013). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.