

CARA MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD

Ahmad Rifai

Program Studi Pendidikan Non Formal, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
E-mail: 2221200079@untirta.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan adalah puncak kendali dalam sebuah organisasi. Dengan menjadi pemimpin yang mampu mengelola semua kegiatan secara optimal, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi semua kegiatan yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Ada berbagai jenis atau gaya kepemimpinan yang umumnya diterapkan oleh seorang pemimpin, mulai dari demokratis, transaksional, transformasional serta macam lainnya yang pada akhirnya gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dalam Lembaga pendidikan. Berdasarkan berbagai studi dan teori dalam literatur, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin perlu menunjukkan tipe serta gaya karakter yang berbeda untuk memimpin suatu organisasi atau institusi. Namun untuk pimpinan PAUD yang berhasil memimpin Lembaga dan memajukan mutu/kualitas Lembaga PAUD diantaranya paham mengenai visi dan misi lembaga, bertanggung jawab, menjadi BOS, memimpin dengan memberi contoh, fokus terhadap anak-anak, wajib menyatukan semua staf sebagai tim, memimpin melalui pelatihan dan fleksibel dalam kepemimpinan.

Kata kunci: mutu, lembaga pendidikan anak usia dini, kepemimpinan

Abstract

Leadership is the pinnacle of control in an organization. By becoming a leader who is able to manage all activities optimally, it will increase the effectiveness and efficiency of all activities carried out together to achieve mutually agreed goals. There are various types or styles of leadership that are generally applied by a leader, ranging from democratic, transactional, transformational, and others. Based on various studies and theories in the literature, it can be concluded that leaders need to show various types and styles of character to lead an organization or institution. However, for PAUD leaders who are successful in leading the institution and advancing the quality of the institution, among others regarding the vision and mission of the institution, being responsible, being BOS, leading by example, focusing on children, having to discuss all staff as a team, leading through training and being flexible in leadership.

Keywords: quality, early childhood education institutions, leadership

Pendahuluan

Menurut Permadi (2000:10), mutu jasa pendidikan bersifat relatif (sesuai dengan kebutuhan pelanggan), dan bukan bersifat absolut. Dengan kata lain, mutu jasa pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi dengan kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan. Standar pendidikan anak usia dini ditetapkan langsung pemerintah yang tercantum tahun

2014 Permendikbud nomor 14 tentang standar nasional PAUD, ini merupakan menjadi kriteria paling utama untuk penyelenggaraan dan pelaksanaan PAUD di Indonesia. Suatu Lembaga PAUD dapat dikatakan berkualitas apabila memenuhi semua standar yang ditetapkan serta terakreditasi oleh BAN PAUD – PNF. Mengenai hal tersebut kualitas mutu lembaga PAUD yang ada di Indonesia masih perlu upaya peningkatan, dan tentunya peningkatan mutu sebuah lembaga tidak lepas bagaimana kinerja seorang pemimpin

PAUD dalam memotivasi bawahan agar lebih produktif guna mencapai tujuan bersama. Untuk mengembangkan kualitas dan efektivitas organisasi di dalam lembaga pendidikan anak usia dini perlu upaya seorang pemimpin dengan model kepemimpinan yang sesuai untuk menjalankan tugasnya secara tepat, efektif, dan efisien. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan akan memegang peranan yang sangat penting, pesatnya perkembangan lembaga pendidikan yang dipimpinya maka lembaga pendidikan yang semakin maju dan modern ini adalah salah satu karakter agar dapat mengoptimalkan organisasi sesuai dengan prinsip manajemen pendidikan yang berlaku kesuksesan suatu lembaga pendidikan tidak hanya menghasilkan output yang baik dalam produktifitasnya, namun juga prestasi dari semua elemen yang terlibat aktif di dalam sebuah organisasi yang dikelola oleh seorang pemimpin. Pemimpin memegang peranan utama dalam organisasi. Begitu banyak teori memperdebatkan gaya serta model yang ideal bagi kepemimpinan di era modern yang tantangannya menjadi semakin kompleks dan dinamis. Pemimpin adalah karakter yang harus dilihat sebagai peran utama dalam kehidupan untuk menegakkan keadilan dan kesejahteraan. Seorang pemimpin harus berjiwa kharismatik dan memiliki integritas dalam penyelenggaraan yang dipimpinya.

Seorang pemimpin yang berkarakter adalah sosok yang memiliki tingkat intelektualitas yang berbeda dari orang pada umumnya dan memiliki pengaruh dari ilmu yang dimilikinya. Pengalaman dalam manajemen diuji sejauh mana pemimpin memahami sifat manusia dan kehidupan. Untuk menciptakan generasi unggul dan berkualitas tentunya dibutuhkan lembaga pendidikan yang memiliki tujuan, visi dan misi. Berdasarkan hal tersebut, lembaga pendidikan dapat memfasilitasi manusia serta mendidik para generasi dengan pondasi yang kuat. Kekuatan pondasi para generasi bangsa tentunya akan berhubungan dengan kekuatan karakter dan mental serta memfungsikan daya nalarnya secara optimal dalam proses pendidikannya. Lembaga pendidikan yang mampu menciptakan generasi unggul, tentunya membutuhkan pengelola dan pendidik yang handal dan profesional di bidangnya, sehingga manajemen pendidikan dapat bersinergi dalam menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dan berdaya saing. Banyaknya model kepemimpinan membuat para pemimpin menentukan gaya apa yang hendak di gunakan agar lembaga yang dikelolanya dapat berjalan dan berkembang secara efektif dan efisien. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh karakter atau watak dari sosok pemimpin itu sendiri, namun sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya mampu menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga mampu menjadi

sosok pemimpin yang berdayaguna serta mampu meningkatkan mutu lembaga di bawah kepemimpinannya.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Vroom dan Jago, mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memotivasi orang lain untuk bekerja sama secara kolaboratif untuk mencapai hal yang hebat. Definisi ini menimbulkan setidaknya lima implikasi. Pertama, kepemimpinan adalah sebuah proses, bukan merupakan properti atau milik seseorang. Kedua, proses melibatkan bentuk pengaruh tertentu yang disebut motivasi. Ketiga, hakikat insentif, ekstrinsik maupun intrinsik bukan merupakan bagian dari definisi. Keempat, konsekuensi dari pengaruh adalah kolaborasi mewujudkan tujuan yang sama. Kelima, —hal yang hebat! yang ada dalam benak, baik itu pemimpin maupun pengikutnya tidak selalu harus dipandang. Slamet, menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpin penting dalam kehidupan bersama dan kepemimpinan itu hanya melekat pada orang dan kepemimpinan itu harus mengena kepada orang yang dipimpinya. Hubungan pemimpin dan anggotanya harus mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya, perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan dengan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan. James L. Gibson mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai suatu tujuan. Menurut Wahjosumidjo dalam praktek organisasi, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, dan sebagainya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar semua tujuannya bisa tercapai sesuai dengan yang telah disepakati bersama, gaya kepemimpinan pada intinya bagaimana seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsinya dan menjalankan managemennya dalam

memimpin bawahannya. Berikut macam – macam gaya kepemimpinan :

- a) Gaya Kepemimpinan Birokratis
Gaya kepemimpinan birokrasi ini digambarkan dengan pernyataan “Lead by rules”. Perilaku pemimpin ditandai dengan penerapan prosedur yang ketat yang telah diterapkan pada pemimpin dan bawahannya. Pada umumnya seorang pemimpin birokrasi akan mengambil semua keputusan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tidak ada lagi fleksibilitas. Semua kegiatan harus difokuskan pada pemimpin dan memberikan kebebasan berkreasi dan bertindak kepada orang lain, itupun tidak boleh lepas dari peraturan yang berlaku. Ciri-ciri gaya kepemimpinan birokrasi adalah bahwa pemimpin akan memutuskan segala keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan apapun dan akan menuntut semua bawahannya untuk dapat melakukannya; Pemimpin akan menetapkan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Terdapat sanksi yang sangat jelas apabila seorang bawahan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.
- b) Gaya Kepemimpinan Visioner
Kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang bertujuan untuk dapat memberikan makna pada pekerjaan dan usaha yang harus dilakukan oleh para anggota perusahaan secara bersama-sama dengan memberikan arahan dan arti pada pekerjaan dan usaha yang dilakukan dari visi yang jelas.
- c) Gaya Kepemimpinan Diplomatis
Keunggulan gaya kepemimpinan diplomatis ini terletak pada posisinya dalam berpendapat. Banyak orang seringkali selalu melihat ke satu sisi, yaitu sisi keuntungannya. Sebaliknya, mari kita lihat kelebihan lawan. Hanya pemimpin yang menggunakan kepribadian putih ini yang dapat melihat dua sisi dengan jelas, yang dapat menguntungkan dirinya sendiri dan lawannya. Kesabaran dan kepasifan adalah titik lemah para pemimpin yang menggunakan gaya diplomasi ini. Secara umum, mereka sangat sabar dan mau menerima tekanan. Mereka dapat menerima perlakuan tidak menyenangkan seperti itu, tetapi para pendukungnya tidak. Dan inilah yang sering membuat pendukungnya menjauh dari pemimpin.
- d) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire
Gaya ini akan mendorong inisiatif para anggota. Kurangnya interaksi kepemimpinan dan kontrol, sehingga gaya ini hanya dapat bekerja jika bawahan menunjukkan tingkat keterampilan dan kepercayaan diri yang

tinggi dalam mengejar tujuan dan sasaran. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menggunakan sedikit atau tidak sama sekali wewenang atau membiarkan bawahan melakukan apa yang diinginkannya.

- e) Gaya Kepemimpinan Militeristik
Tipe pemimpin ini sangat mirip dengan pemimpin otokratis yang selalu bertindak diktator terhadap anggota kelompoknya. Ciri-ciri kepemimpinan militeristik tipe ini lebih banyak terletak pada penggunaan sistem perintah atau perintah, keras dan sangat sewenang-wenang, kaku dan sering sembrono; membutuhkan kepatuhan mutlak dari bawahan; menikmati formalitas yang berlebihan, ritual, dan tanda-tanda sombong; menuntut disiplin yang ketat dan keras dari bawahan; tidak menginginkan komentar, saran, rekomendasi, kritik bawahan; dan komunikasi hanya dapat berlangsung satu arah.
- f) Gaya Kepemimpinan Demokratis
Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dan ditetapkan secara kolektif lintas manajemen di bawah dan dipimpin. Gaya ini kadang-kadang disebut sebagai kepemimpinan yang berpusat pada bawahan, kepemimpinan egaliter, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil keputusan bersama. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis ini adalah pemimpin memiliki otoritas mutlak, pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara bawahan dan pemimpin, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pemimpin adalah bawahan dan sebaliknya, pengawasan (sikap, tindakan, gaya atau aktivitas) bawahan dilakukan secara merata, inisiatif dapat datang dari bawahan atau tingkat kepemimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan untuk mengkomunikasikan saran, pendapat, dan tugas yang diberikan. Untuk bawahan menuntut di alam samping. Pemandu dan pemimpin akan memastikan tindakan dan perilaku yang menciptakan rasa saling percaya dan menghormati.

Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga PAUD

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat penting dan krusial dalam membangun sebuah organisasi atau lembaga. Setiap pemimpin pasti Ada karakter dan gaya yang berbeda dalam

arah organisasi. Namun, untuk menjadi pemimpin yang efektif dan berhasil dalam memajukan tujuan lembaga, para pemimpin dapat berpedoman pada 9 Rahasia Sukses Kepemimpinan dari Pemimpin PAUD berikut ini cara-caranya :

1. Memiliki dan Memahami Visi Organisasi PAUD secara keseluruhan, pemimpin PAUD yang berhasil mengembangkan peran kepemimpinannya memiliki dan memahami secara utuh fisik organisasi PAUDnya. Visi adalah cita-cita utama dari visi yang juga dapat diterjemahkan ke dalam tujuan utama organisasi yang dapat dicapai pada waktu tertentu. Visi organisasi PAUD harus berlandaskan pada nilai-nilai sakral dan hati nurani. Ada pepatah mengatakan tidak ada hati nurani yang salah, hati nurani dikaitkan dengan nilai-nilai ketuhanan sedangkan nilai-nilai sakral dikaitkan dengan agama yang dianut, itu karena visi organisasi PAUD harus mengarah pada nilai-nilai sakral berdasarkan ajaran agama. agama yang dianut seseorang, jelas, tidak mencolok dan dapat dipahami semua pihak. Sebagai tujuan utama dan akhir dari Organisasi PAUD, visi Organisasi PAUD harus menjadi atribut kepemimpinan Kepemimpinan PAUD saat ini dan masa depan. Ciri-ciri pemimpin PAUD yang dapat memiliki dan memahami visi seluruh organisasi PAUD antara lain: a. bermaksud beribadah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala PAUD, b. Agama dan ketaatan dalam menjalankan ajaran agamanya, c. Niat baik kepala PAUD, d. Pemerataan dalam pemecahan masalah, e. berpendapat bahwa bekerja di PAUD adalah pemujaan dan pemanggilan makhluk halus, f. Bersikaplah rendah hati atau rendah hati, g. Ingin memajukan lembaga PAUD, h. tidak terlalu berambisi terhadap imbalan materi dalam pekerjaannya sebagai kepala PAUD, i. Bertanggung jawab atas semua kata-kata dan tindakan Anda. Satu hal yang perlu diingat adalah bahwa kepemilikan dan pemahaman terhadap isi lembaga PAUD yang utuh tidak hanya terletak pada pengelola PAUD sebagai pemimpin, tetapi juga pada guru dan staf PAUD sebagai mitra lembaga PAUD. Kepala PAUD harus mampu berkomunikasi secara praktis dengan organisasi PAUD dan mampu menggerakkan mereka untuk mewujudkan visi lembaga PAUD tersebut.
2. Bertanggung Jawab
Seseorang dianggap sebagai pemimpin karena mereka memiliki kepercayaan dari sekelompok orang untuk memimpin mereka berpikir bahwa orang yang mereka tunjuk sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk mencapai harapan atau

impian mereka. oleh karena itu seorang pemimpin PAUD yang baik adalah seorang pemimpin PAUD menyadari bahwa tugasnya sebagai pemimpin pendidikan adalah pekerjaan orang lain dan harus bertanggung jawab penuh untuk melaksanakan tanggung jawab itu. Hanya pemimpin PAUD dengan iman yang kuat percaya bahwa kepemimpinan adalah tugas, hanya pemimpin PAUD dengan keyakinan kuat dapat mempertanggungjawabkan misi ini baik di dunia ini dan di masa depan, alangkah baiknya melihat tanggung jawab ini pemimpin PAUD tidak ragu-ragu bekerjasama dengan para guru besar PAUD serta staf dan asisten dosen peserta. Kerjasama ini akan lebih efektif dan efisien ketika kepala PAUD menjadikan guru dan staf PAUD bukan sebagai bawahan tetapi sebagai mitra kerja dan menempatkan mereka sebagai satu kesatuan dalam kelompok kerja.

3. Menjadi Teladan

Salah satu kunci sukses dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW adalah mampu memimpin dengan memberikan teladan dengan contoh tersebut kepada para sahabat maka hatinya tergerak untuk melakukan apa yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW. pada saat pembangunan Masjid Quba misalnya, ia bekerja keras untuk membangun Masjid Quba meskipun teman-temannya berulang kali memintanya untuk berhenti, keteladanannya ternyata sangat efektif. Pengawasan kritikan maupun pemberian sanksi kepada guru PAUD dan staf yang bekerja kurang sesuai harapan akan sangat kurang efektif digunakan jika dihadapkan dengan konsep keteladanan. Keteladanan yang dilakukan oleh kepala PAUD untuk memobilisasi guru PAUD dan staf mencapai visi lembaga PAUD ditampilkan dengan hal-hal berikut: a. Tidak segan membimbing guru PAUD dan staf dalam bekerja, b. Tidak segan memberikan contoh kepada guru PAUD dan staf ketika melakukan suatu pekerjaan, c. Tidak segan untuk ikut andil dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan pendidikan bersama dengan guru PAUD dan staf, d. Mampu mengambil inisiatif dengan cepat dan tepat untuk memecahkan suatu masalah, e. Menghargai hasil kerja guru PAUD dan staf, f. Menghormati guru PAUD dan staf.

4. Menjadi Kepala PAUD yang Melayani
Pemimpin kepala PAUD yang melayani adalah orang yang mendahulukan orang lain, mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama, dan berkeinginan

untuk mengangkat derajat orang lain dan memenuhi harapannya. Kepala PAUD yang melayani memberikan keteladanan kepada guru PAUD dan staf ia tidak memaksa mereka untuk melakukan sesuatu tetapi memberikan inisiatif kepada mereka untuk melakukan sesuatu melalui pemberian teladan. Kepala PAUD yang melayani berpikir jauh kedepan dan bekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang lembaga PAUD.

5. Mengembangkan Kreativitas Guru PAUD
Dunia anak adalah dunia bermain anak belajar melalui bermain kemampuan anak bermain menggambarkan kemampuan anak belajar semakin banyak bermain semakin kreatif semakin banyak bermain semakin baik kemampuan belajarnya. Kreativitas pada anak dipengaruhi oleh kreativitas guru PAUD dalam proses pendidikan dan pengajaran membimbing dan melatih mereka itulah sebab guru PAUD dituntut untuk dapat mengembangkan kreativitasnya. Pengembangan kreativitas guru PAUD sudah barang tentu harus didukung oleh kepala PAUD dukungan tersebut ditunjukkan oleh kepala PAUD dengan melaksanakan hal-hal berikut:
 - a. Memberikan kesempatan kepada guru PAUD untuk melakukan studi dan mengikuti berbagai pelatihan.
 - b. Memfasilitasi guru PAUD ketika melakukan studi dan mengikuti berbagai pelatihan.
 - c. Memberikan kesempatan kepada guru PAUD secara terprogram untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan yang mereka dapatkan setelah melakukan studi dan mengikuti berbagai pelatihan.
 - d. Membantu guru PAUD yang mengalami kesulitan ketika mempraktikkan ilmu pengetahuannya.
6. Menyatukan Guru PAUD dan Staf sebagai Satu Tim Kerja
Pengelola PAUD harus mewaspadaai potensi guru dan staf PAUD dalam bahasa lain. Potensi ini disebut keuntungan. Tentunya setiap guru dan staf di PAUD memiliki kelebihan dan kekurangan. Pengelola PAUD harus dapat menggunakan kekuatan seorang guru dan staf PAUD untuk menutupi kelemahan. PAUD dan staf lainnya tidak boleh membiarkan kekuatan dan kelemahan menjadi faktor pembeda. Selain itu, perpisahan juga dapat terjadi ketika masing-masing guru dan staf PAUD memiliki tujuan yang berbeda yang dianggap oleh pengelola PAUD tidak tepat, mereka akan bekerja secara mandiri untuk mencapai tujuan tersebut. kompetisi, upaya yang harus dilakukan

untuk mencegah perpecahan yaitu dengan caramenyatukan guru dan staf PAUD sebagai tim kerja dan sebagai pemimpin dan tim permainan, maka Kepala PAUD harus memiliki hal-hal berikut: a. Bertanggung jawab atas kinerja, b. Bersama-sama mengidentifikasi mekanisme kerja tim untuk mencapai tujuan kelembagaan PAUD, c. bertanggung jawab untuk memastikan bahwa beroperasi sesuai dengan mekanisme kerja yang ditetapkan oleh Gugus Tugas, d. mengarahkan guru dan staf PAUD sebagai anggota pokja untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi PAUD

7. Luwes dalam Memimpin
Ada banyak model kepemimpinan seperti model kepemimpinan transaksional dan transformasional karismatik dan lainnya masing-masing model kepemimpinan tersebut sudah barang tentu memiliki kelebihan dan kelemahan itulah sebab tidak ada satupun model kepemimpinan yang paling baik yang ada adalah model kepemimpinan mana yang baik digunakan dalam suatu situasi tertentu. Itulah sebab kepala PAUD harus luwes dalam memimpin luas disini memiliki makna kepala PAUD harus pandai memilih dan menerapkan mana model kepemimpinan yang sesuai dengan situasi situasi tertentu dari sinilah kemudian muncul model kepemimpinan situasional (*model of situational leadership*).
8. Memimpin dengan mempraktikkan.
Memimpin tidak cukup dilakukan dengan pemberian kata-kata dalam suatu instruksi agar orang lain mewujudkan ide – ide nya pemimpin juga harus dilakukan dengan aksi nyata itulah sebabnya kepala PAUD harus memimpin dengan mempraktikkan yaitu mewujudkan ide – idenya ke dalam aksi nyata bukan dengan ucapan kepala PAUD yang memimpin dengan mempraktikkan akan menghindari banyak pembicaraan and1 sedikit bicara sebaliknya ia akan lebih banyak bekerja orang menyebut pemimpin yang memimpinnya dengan memberikan instruksi dengan istilah NATO (*no action talk only*).
9. Fokus pada Anak
Kewajiban mendidik anak bukanlah ada pada guru PAUD tetapi pada orang tua, namun kemudian karena keterbatasan orang tua dalam mendidik anak baik itu keterbatasan waktu ilmu maupun fasilitas menjadikan mereka menyerahkan anaknya ke pihak guru PAUD guru PAUD yang telah diberi amanah tersebut sudah barang tentu menjadi wajib untuk menunaikan amanah tersebut. Amanah itu dapat ditunaikan dengan baik manakala guru

PAUD fokus dalam mendidik anak-anak namun sayangnya tidak setiap saat guru PAUD fokus dalam mendidik anak apalagi mereka bukan anak kandung mereka di sinilah kepala PAUD harus hadir kepala PAUD harus dapat mengarahkan guru PAUD untuk fokus dalam mendidik anak terlebih lagi dalam konteks manajemen mutu anak atau peserta didik adalah pelanggan internal pendidikan yang paling utama.

Kesimpulan

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat luas dan penting dalam membangun suatu organisasi atau lembaga. Peran pemimpin sangat penting bagi terciptanya kualitas dan kemajuan suatu organisasi. Ada gaya berbeda yang dapat dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah institusi yang tentunya harus sesuai dengan kondisi zaman dan dapat membawa institusi tersebut pada situasi yang berbeda, selain itu seorang pemimpin harus selalu meningkatkan terus menerus. Pemimpin harus memiliki banyak karakteristik dan gaya yang berbeda untuk memimpin organisasinya. Namun untuk menjadi pemimpin yang efektif dan berhasil dalam memajukan tujuan organisasi, pemimpin dapat berpedoman pada 9 kunci sukses kepemimpinan ini. Kepemimpinan PAUD, yaitu: memahami visi dan misi organisasi, bertanggung Jawab, menjadi pelayan Pemimpin PAUD, memimpin dengan memberi contoh, fokus pada anak-anak, menyatukan semua karyawan menjadi satu tim, dipimpin oleh praktik dan fleksibilitas dalam kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Sukiyat, H. 2020. *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020
- WIYANI, Novan Ardy. *Kapita selekta PAUD: alternatif-solusi problematika penyelenggaraan PAUD*. Gava Media, 2016.
- Rosmilawati, I., Meilya, I. R., & Darmawan, D. (2020). Kompetensi Tutor Satuan Pendidikan Nonformal dalam Penerapan Model Pembelajaran Reflektif. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 114- 122.
- MAULUDDIN, Achmad. Motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2018, 25.2: 180-197.
- Wau, Y. (2014) 'Kemampuan Pribadi dan Peningkatan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah', *Jurnal Teknologi Pendidikan*, pp. 57– 76.
- Syadzili. 2019. *Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam*. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1).
- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 01 Tahun 2016 Tentang Petunjuk Teknis Pemetaan Mutu Program Dan/Atau Satuan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.
- Hamstra, M. R. W. et al. (2014) 'Transformational and Transactional Leadership and Followers' Achievement Goals', *Journal of Business and Psychology*, 29(3), pp. 413– 425. doi: 10.1007/s10869-013-9322-9.
- Mulatsih, Herni, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala PAUD dan Profesionalisme Guru Terhadap Mutu PAUD di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal*. *JMP Vol. 7 No. 3 Desember 2018*.
- Syafaruddin. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Purwanto, Ngalm. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.