

**PROFIL KEPEMIMPINAN PENGELOLA PAUD DALAM KUALITAS
LAYANAN DIKELOMPOK BERMAIN (KB) AL MUNA KOTA SEMARANG****Yanuar Arisca Putri** ✉ **Tri Suminar**Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang,
Indonesia**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima Agustus 2015

Disetujui September 2015

Dipublikasikan Oktober 2015

*Keywords:**leadership profile; quality of
service; achievement of
program***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kualitas layanan program pembelajaran KB AL Muna, mengetahui profil kepemimpinan KB AL Muna, mengetahui tingkat ketercapaian program pembelajaran KB AL Muna.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian berjumlah 5 orang yaitu Kepala Sekolah, staf administrasi, tenaga pendidik dan 2 orangtua peserta didik. Sementara informan berjumlah 1 orang yaitu kepala sekolah KB AL Muna. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data dengan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa profil kepemimpinan gaya transformasional yang diperankan kepala sekolah AL Muna berhasil mewujudkan kualitas layanan yang baik dan pencapaian tujuan pembelajaran yang didasarkan pada aspek perkembangan anak usia dini. Program pembelajaran KB AL Muna disusun secara terstruktur dimulai dari program tahunan sampai program harian.

Abstract

This study aimed to describe the quality of the service learning program KB AL Muna, know the profile of the leadership of KB AL Muna, determine the level of achievement of the learning program planning Muna AL.

This study used a qualitative approach to data collection technique through interview, observation and documentation. The subjects included 5 persons namely the principal, administrative staff, teachers and two parents of learners. While informants numbering one person is the principal KB AL Muna. The validity of the data using triangulation of sources and methods. Data analysis techniques to the stage of data collection, data reduction, data presentation and conclusion. The study concluded that the profile of transformational leadership style, played the principal of AL Muna managed to realize good quality service and achievement of learning objectives based on aspects of early childhood development. AL Muna KB learning programs are arranged in a structured beginning of the annual program to a daily program

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A2 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail : yanuar.aputri@yahoo.com

ISSN 2252-6331

PENDAHULUAN

Usia dini merupakan masa emas perkembangan. Pada masa itu terjadi lonjakan luar biasa pada perkembangan anak yang tidak terjadi pada periode berikutnya. Para ahli menyebutnya sebagai usia emas perkembangan (*golden age*). Untuk melejitkan potensi perkembangan tersebut, setiap anak membutuhkan asupan gizi seimbang, perlindungan kesehatan, asuhan penuh kasih sayang, dan rangsangan pendidikan yang sesuai dengan tahap perkembangan dan kemampuan masing-masing anak. Pemberian rangsangan pendidikan harus dilakukan sejak lahir, bahkan sejak anak masih dalam kandungan. Rangsangan pendidikan ini hendaknya dilakukan secara bertahap, berulang, konsisten, dan tuntas, sehingga memiliki daya ubah (manfaat) bagi anak. Rangsangan pendidikan yang dilakukan di rumah (*home base*) dan yang dilakukan di luar rumah (*center base*) hendaknya selaras dan saling mendukung, sehingga diperoleh manfaat yang optimal. Rangsangan pendidikan di luar rumah sudah dapat dimulai sejak usia 3 bulan (Suyanto, 2003: 15).

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Menurut undang-undang nomer 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan anak usia dini dapat berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), kelompok Bermain (KB), Tempat Penitipan Anak (TPA) atau berbentuk lain yang sederajat, bentuk lain yang sederajat selanjutnya dikategorikan sebagai satuan pendidikan anak usia dini sejenis dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan pendidikan anak usia dini lainnya. Program pendidikan anak usia dini merupakan salah satu program yang bertujuan untuk memberika layanan pendidikan bagi anak sejak lahir sampai anak

berusia 6 tahun, agar mereka kelak memiliki kesiapan memasuki jenjang pendidikan dasar.

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (Depdiknas, 2001:5). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya.

Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu (Surya, 2002:12). Proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang akan ada dalam sekolah itu sendiri dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem.

Menurut Butterworth el. al (1992:35) ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, yakni 1) keefektifan kepemimpinan kepala sekolah, 2) partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf, 3) proses belajar-mengajar yang efektif, 4) pengembangan staf yang terprogram, 5) kurikulum yang relevan, 6) memiliki visi dan misi yang jelas, 7) iklim sekolah yang kondusif, 8) penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan, 9) komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, 10) serta keterlibatan orang tua dan masyarakat secara instrinsik.

Definisi mutu layanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampainya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Kualitas jasa

adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan (Tjiptono et. al, 2003: 35). Mutu pelayanan diketahui dengan cara membandingkan harapan / kepentingan pelanggan atas layanan yang ideal dengan layanan yang benar-benar mereka terima. Menurut Feigenbaum (1996: 44) mutu merupakan kekuatan penting yang dapat membuahkan keberhasilan baik di dalam organisasi dan pertumbuhan lembaga, hal ini juga bisa diterapkan di dalam penyelenggaraan pelayanan mutu pendidikan. Selanjutnya jika mutu dikaitkan dalam penyelenggaraan pendidikan maka dapat berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa penjaminan mutu adalah wajib baik internal maupun eksternal.

Sesuai dengan filosofi Manajemen Mutu Terpadu, maka pendidikan dipandang sebagai jasa dan usaha lembaga pendidikan sebagai industri jasa, bukan proses produksi. Oleh sebab itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memikirkan tentang pelanggan-pelanggan yang mempunyai berbagai kebutuhan dan tentang bagaimana memuaskan pelanggan tersebut.

Manajemen Mutu Terpadu (TQM) Pendidikan menurut Sallis (2007: 5) adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Peningkatan mutu pendidikan dalam pelaksanaannya perlu mendapat pengawasan yang intensif. Pelaksanaan peran dan tugas pengawasan di sekolah sebenarnya dapat diposisikan dalam upaya penjaminan mutu (*quality assurance*) yang diimbangi dengan peningkatan mutu (*quality enhancement*). Penjaminan mutu berkaitan dengan inisiatif superstruktur organisasi sekolah atau kepala sekolah dan pendekatannya bersifat top down, sementara peningkatan mutu terkaitan dengan

pemberdayaan anggota organisasi sekolah untuk dapat berinisiatif dalam meningkatkan mutu pendidikan baik menyangkut peningkatan kompetensi individu, maupun kapabilitas organisasi melalui inisiatif sendiri sehingga pendekatannya bersifat bottom up.

Peningkatan mutu pendidikan secara khusus berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya akan dipengaruhi oleh input, proses dan output pendidikan. Sehingga perlu adanya kesinergian antara ketiga hal tersebut. Mutu Pendidikan akan dapat baik jika baik organisasi pendidikan maupun pemerintah telah mampu menerapkan manajemen yang tepat dalam pelaksanaannya. Sehingga tidak ada kelemahan baik itu dalam hal kurikulum, sarana prasarana, proses pembelajaran, dan kualitas sumber daya manusianya. Mutu Pendidikan dalam pelaksanaannya perlu mendapat pengawasan yang intensif dari para penyelenggara pendidikan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

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

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi

perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Fattah, 2004: 88). Menurut Kartono (1994 : 33) “ Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan manajerial akan memiliki pengaruh besar pada efektifitas organisasi. Juga, kemampuan manajer untuk berkomunikasi dengan yang lain sangat esensial bagi produktifitas manajemen organisasi. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok melalui kekuasaan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Indrafachrudi (2006:2) mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu”. Kemudian menurut Ukas (2004:268) “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”. Sedangkan Terry (dalam Thoha, 2003:5) mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan.

Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. .

Ordway (1951) (dalam Kartono, 1982:62), mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini: (1) Memberi Perintah, (2) Memberikan celaan dan pujian, (3) Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, (4) Peka terhadap saran-saran, (5) Memperkuat rasa kesatuan kelompok, (6) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok, (7) Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

Dalam setiap kelompok, group atau organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu factor yang penting. Kepemimpinan yang ada akan mempengaruhi kelompok di dalam mencapai tujuan. Cara seseorang memimpin dapat membawa kelompok atau organisasi tersebut ke arah keberhasilan atau ketidak \berhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kartono (1982: 65) Menurutnya, dalam kompleksitas masyarakat, manusia harus hidup bersama dan berkeja sama dalam suasana yang tertib dan terbimbing oleh seorang pemimpin dan tidak hidup menyendiri. Efisiensi kerja dalam upaya mencapai tujuan bersama dan untuk mempertahankan hidup bersama, diperlukan kerja kooperatif yang perlu di pandu oleh pemimpin. Selain ketertiban yang perlu kita perhatikan adalah panutan, suatu komunitas memerlukan panutan, yakni sosok yang dianut yang dianggap mampu mengayomi dan melindungi mereka serta bisa diandalkan untuk berdiplomasi dengan komunitas lain.

Pemimpin pada umumnya merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya, pemimpin sedikit atau banyak pasti merupakan *epitome* (ringkasan pendek) dari sikap mental kelompoknya pada saat itu. Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Seorang pemimpin

haruslah memiliki kelebihan lebih dari anggotanya (Kartono, 1982:93).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian berjumlah 5 orang yaitu Kepala Sekolah, staf administrasi, tenaga pendidik dan 2 orangtua peserta didik. Sementara informan berjumlah 1 orang yaitu kepala sekolah KB Al Muna. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data dengan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum mengkaji hasil penelitian dan pembahasan, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran umum mengenai lokasi penelitian. KB Al Muna dibawah naungan Yayasan "Sabilul Muna" yang berarti Jalan menuju Kebahagiaan. Pelindung dari lembaga ini adalah Jendral (Purn) H. Subagyo HS (Mantan Kepala Staf Angkatan Darat). KB Al Muna berdiri tahun 2003, KB Al Muna bertempat di Jl. Prambanan Raya No. 15 kota Semarang. Terdapat 11 program bimbingan yang terdapat di Al Muna antara lain pengenalan dasar agama islam, pengenalan alam semesta, meningkatkan kemandirian, kecerdasan, dan kemampuan bersosialisasi, pembinaan perkembangan emosi anak, meningkatkan kemampuan motorik kasar dan halus, melatih anak lancar berbicara dan merangkai kalimat, mengembangkan daya imajinasi dan kreativitas anak melalui permainan kreatif, mengajak anak logis, melatih ketrampilan anak, penelusuran dan penyaluran minat anak, mengunggah minat baca, dan Table manner.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat Kualitas layanan mencakup bidang administrasi dan akademik, dimana masing-masing bidang memiliki dimensi yang

digunakan untuk mengukur kualitas penyedia jasa pendidikan Al Muna. Terdapat lima dimensi kualitas jasa antara lain berwujud, keandalan, kesigapan, kepastian dan empati.

Administrasi pendidikan merupakan proses integrasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pencapaian tujuan organisasi Al Muna memaksimalkan terhadap kerjasama antara pemimpin dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Pembebanan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin disesuaikan dengan kemampuan tenaga pendidik. Pembuatan RKH (Rancangan Kegiatan Harian) menjadi salah satu persiapan yang dilakukan tenaga pendidik Al Muna dalam mempersiapkan proses pembelajaran KB Al Muna.

Pengukuran layanan bidang administrasi dapat dilihat dengan lima dimensi kualitas jasa, pertama dimensi Berwujud. Letak gedung Al Muna tidak jauh dari jalan raya, mudah dijangkau dengan kendaraan roda empat. Ruang pembelajaran AL Muna dilengkapi dengan fasilitas yang nyaman dimana setiap kelas dilengkapi dengan AC. Kedua dimensi keandalan. Keandalan dalam bidang administrasi berkaitan dengan administrasi kurikulum. Dalam memberikan pelayanan yang telah dijanjikan AL Muna mencoba untuk memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang telah pihak AL Muna sampaikan terhadap orangtua peserta didik pada saat sosialisasi pembelajaran Al Muna. Tolak ukur ketercapaian kurikulum ditunjukkan dengan sikap peserta didik yang dikatakan belajar, yakni dapat mengaplikasikan sejumlah materi dan ilmu yang didapatkan ke kehidupan sehari-hari. Ketiga dimensi kesigapan. Kesigapan merupakan dimensi yang menekankan kepada kesediaan penyedia jasa dalam membantu pelanggan dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan secara cepat dan tepat. Dimensi kesigapan ini berhubungan erat dengan ketepatan, kecepatan, dan kecermatan para tenaga pendidik PAUD dalam memberikan pelayanan, informasi, serta solusi terhadap setiap masalah yang dihadapi oleh

anak didik maupun orang tua anak. Keempat dimensi kepastian. Dimensi ini meliputi kemampuan karyawan atas pengetahuan terhadap produk secara tepat, keramahan, perhatian dan kesopanan dalam memberikan pelayanan, keterampilan dalam memberikan informasi, serta kemampuan dalam memberikan keamanan di dalam memanfaatkan jasa yang ditawarkan. Pengetahuan mengenai produk disini berhubungan dengan pengetahuan mengenai pembelajaran anak usia dini yang harus dikuasai oleh pendidik Al Muna. Kelima dimensi empati. Empati adalah perhatian secara individual yang diberikan perusahaan kepada pelanggan seperti, kemudahan untuk menghubungi perusahaan, kemampuan karyawan untuk berkomunikasi kepada pelanggan dan urusan perusahaan untuk memahami keinginan dan kebutuhan pelanggan. Dalam hal ini AL Muna memiliki jaringan komunikasi serta kemudahan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan pelanggan. Al Muna memiliki berbagai kelengkapan alat komunikasi dimana akan memepermudah akses informasi yang diberikan.

Kualitas layanan bidang akademik pada hakikatnya memberikan layanan baik mengelola dan melihat sumber daya pendidikan seperti tenaga pendidik, tenaga administrasi, peserta didik, sarana dan prasarana, dan data laksana pendidikan dan lingkungan pendidikan. Al Muna dalam bidang akademik menekankan pada sumber daya peserta didik, KB AL Muna memaksimalkan pembelajaran yang diterapkan tidak jauh dari visi dan misi Al Muna yang berkaitan dengan peningkatan IMTAQ (Iman dan Takwa) peserta didik.

Pengukuran layanan bidang akademik dapat dilihat melalui lima dimensi kualitas layanan jasa, pertama dimensi berwujud. Dimensi berwujud dalam bidang akademik memiliki kesamaan dengan bidang administrasi. Kedua dimensi keandalan Keandalan berarti kemampuan untuk memberikan pelayanan yang telah dijanjikan dengan tepat, kemampuan untuk dapat dipercaya, serta tepat waktu. Kepala sekolah Al Muna memiliki kebijakan memberikan sanksi kepada tenaga pendidik

maupun kependidikan Al Muna apabila tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik tanpa alasan yang jelas dan masuk akal. Ketiga dimensi kesigapan. Dimensi kesigapan berkaitan dengan profesionalisme tenaga pendidik dalam memberikan pelayanan. Antara lain tepat dan cermat, kecermatan dalam penyampaian materi pembelajaran harus disesuaikan dengan tahapan perkembangan anak. Seorang pendidik haruslah paham dan dapat menempatkan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan perkembangan anak. Keempat dimensi kepastian. Dimensi ini dalam lingkup pendidikan anak usia dini berhubungan dengan kemampuan pendidik Al Muna dalam bersikap yang sesuai dengan norma sosial, agama, dan budaya yang berlaku. Dalam pemberian layanan pendidikan pendidik AL Muna selalu memperhatikan sikap dan tingkah laku didepan peserta didik, selain tingkah laku dan sikap cara berpakaian yang diberlakukan Al Muna disesuaikan dengan syariat agama islam, dimana pendidik wanita harus memakai hijab dengan pakaian yang tidak ketat dan membentuk lekuk tubuh. Kelima dimensi empati. Dimensi ini berkaitan dengan tenaga pendidik AL Muna yang harus memiliki kompetensi sosial yang baik dan unggul pendidik Al Muna memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan peserta didik secara cepat. Dimensi empati dalam bidang akademik juga berkaitan dengan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam beradaptasi dengan lingkungan Al Muna. Maksudnya disini adalah tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan pendidikan di Al Muna.

Profil kepemimpinan pengelola PAUD dalam peningkatan kualitas layanan di Kelompok Bermain (KB) Al Muna Kota Semarang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah Al Muna memiliki kecenderungan terhadap karakteristik gaya kepemimpinan transformasional. Karakteristik gaya ini antara lain kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepala sekolah Al

Muna memiliki kemampuan dalam menanamkan kebanggaan organisasi kepada bawahannya, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, pengambilan keputusan yang tepat dan secara hati-hati serta memiliki kepekaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang membutuhkan perhatian secara individual.

Ketercapaian program erat kaitannya dengan evaluasi program. Dalam hal ini peneliti mencoba mengumpulkan sejumlah data yang berkaitan dengan program pembelajaran KB Al Muna. Dalam program pembelajaran KB Al Muna, Al Muna memiliki pengorganisasian dalam merumuskan program. Program dibuat menjadi program tahunan yang berguna selama satu tahun, program tahunan kemudian dibagi menjadi dua yaitu program semester ganjil dan semester genap, kemudian masing-masing semester dijabarkan menjadi program mingguan, dan yang terakhir program mingguan dibuat rencana kegiatan harian yang dibuat setiap hari oleh tenaga pendidik KB AL Muna.

Pembahasan

Indikator administrasi berkaitan dengan kerjasama sekelompok orang, dalam rangka menata kerjasama antara pemimpin dan bawahannya kepala sekolah Al Muna menerapkan kegiatan pendekatan dan penyatuan pemikiran yang mendorong kerjasama yang terjalin dapat padu dan kompak. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (1992:75) kepemimpinan dianggap sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut agar tercapai kerja sama yang baik, selanjutnya pemimpin menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir yang berkaitan dengan kepentingan kelompok. Pengelolaan SDM pendidik menjadi indikator yang utama dalam layanan bidang akademik hal ini berkaitan dengan proses menangani berbagai masalah pada runag lingkup pendidik AL Muna. Kepala sekolah Al Muna mencoba memberikan solusi dengan meningkatkan kinerja serta potensi tenaga pendidik Al Muna yang dapat menunjang

kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Jones (dalam Manajemen Sekolah, 2012: 53) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi khusus manajemen yang lebih luas berkenaan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka ditujukan untuk memfasilitasi sebuah keberhasilan organisasi.

Pemimpin dalam menjalankan tanggung jawabnya pastilah memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakannya. Fungsi dan tugas pemimpin yang pertama yaitu pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan. Dengan mempengaruhi bawahannya kepala sekolah Al Muna beranggapan bahwa akan lebih mudah kerjasama antara pemimpin dan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Mulyasa (dalam Manajemen Sekolah, 2012: 70) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan AL Muna berkaitan dengan pemberian motivasi kerja dalam peningkatan kinerja bawahannya. AL Muna dalam meningkatkan prestasi organisasi tidak terlepas dari pengaruh kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, semangat kerja serta kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari peran serta pengaruh motivasi yang diberikan pemimpin seperti yang disampaikan Ibu Amiratul Adilah. Hal ini selaras dengan pendapat Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan mencakup bidang administrasi dan akademik, masing-masing bidang memiliki lima dimensi yang digunakan sebagai alat ukur kualitas jasa. Lima dimensi kualitas jasa antara lain yaitu dimensi kesigapan, keandalan, kepastian, dan empati. Kepala sekolah KB Al Muna memiliki keefektifan yang baik dalam pencapaian kelima dimensi kualitas jasa tersebut. Profil kepemimpinan kepala sekolah KB Al Muna kota Semarang lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup karakteristik kharisma, inspirasi, stimulus intelektual, dan pertimbangan individu. Ketercapaian program pembelajaran KB AL Muna baik, dibuktikan dengan kualitas lulusan yang memiliki kemampuan bersaing dengan lulusan KB yang lain, lulusan KB Al Muna dibekali pengetahuan agama islam yang baik.

Saran

Program tahunan KB AL Muna hanya difokuskan pada program pembelajaran peserta didik belum ada program yang diberikan kepada tenaga pendidik KB Al Muna, sebaiknya pemimpin menyediakan program untuk tenaga pendidik KB AL Muna. Pelayanan fasilitas tempat parkir Al Muna belum memadai, hendaknya disediakan tempat parkir yang lebih

memadai bagi orangtua peserta didik dan tamu Al Muna, yang dapat terlindung dari paparan sinar matahari maupun hujan serta diberi semacam pembatas demi terjaminnya keamanan kendaraan orangtua peserta didik maupun tamu Al Muna. Tenaga pendidik KB Al Muna kurang inovatif dalam pelaksanaan pembelajaran, hendaknya pemimpin merangsang tenaga pendidik melalui kegiatan *study banding*.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini. 1982. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP RI) No 19 Tahun 2005. Jakarta: Depdiknas.
- Sallis, Edward. 2007. *Total Quality Manajemen in Education*. London: Kogar.
- Sutomo dan Prihatin, Titi. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press
- Suyanto, Slamet. 2003. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: UNY Press.
- Tampubolon, Biatin. D. 2007. *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Orang yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal standarisasi. No 9. Hal : 106-115.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dala Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tsauri, Sofyan. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jember: Center for society studies.