

MENGURAIKAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRASI PAUD: KONSEP, GAYA, DAN SOLUSI PROBLEMATIKA

Yunita Sukma Putri¹, Ayunda Muthia², Putri Khalisha Azzahra^{3*}, Suhardi⁴

¹²³Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Article History: Received: April 2025 Revised: Mei 2025 Accepted: Juni 2025 Published: Juni 2025</p> <p>Key Word: <i>Administrative Leadership, Concepts, Leadership Styles, Solutions, Early Childhood Education.</i></p>	<p>This study discusses the concept of administrative leadership in Early Childhood Education (PAUD) with a focus on the role of the principal in managing administration, improving the quality of the institution, and teacher professionalism. The principal as an administrative leader is responsible for fostering all staff and members of the organization, creating a conducive work climate, and managing change effectively. This study also examines various leadership styles applied in PAUD, such as democratic, authoritarian, and transformational styles, as well as solutions that can be applied to overcome challenges in managing institutions. The results of the study indicate that democratic and transformational leadership styles are more effective in encouraging collaboration and innovation, thereby improving the quality of PAUD services. Therefore, strengthening leadership capacity through training and mentoring is an important solution to realizing professional PAUD that is oriented towards child development. These findings are expected to contribute to the development of administrative leadership management in Early Childhood Education institutions.</p> <p>Copyright © 2024 Yunita Sukma Putri. et al This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> 

Abstrak

Penelitian ini membahas konsep kepemimpinan administratif dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan fokus pada peran kepala sekolah dalam mengelola administrasi, meningkatkan mutu lembaga, dan profesionalitas guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin administratif bertanggung jawab membina seluruh staf dan anggota organisasi, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mengelola perubahan secara efektif. Studi ini juga menelaah berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan di PAUD, seperti gaya demokratis, otoriter, dan transformasional, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional lebih efektif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi, sehingga meningkatkan kualitas layanan PAUD. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pendampingan menjadi solusi penting untuk mewujudkan PAUD yang profesional dan berorientasi pada perkembangan anak. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen kepemimpinan administratif di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Administrasi, Konsep, Gaya Kepemimpinan, Solusi, Pendidikan Anak Usia Dini.*

Pendahuluan

Kepemimpinan administratif dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang peranan yang sangat strategis dalam membangun fondasi kelembagaan yang kuat dan menjamin tercapainya tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Kepala lembaga PAUD tidak hanya bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajerial

*Corresponding author:

Email Address: ptrkhalisha@gmail.com

Copyright ©2024 Putri Khalisha Azzahra

DOI <https://doi.org/10.32332/ijigaed.v5i1.9739>

secara administratif, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai pemimpin visioner yang menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju lingkungan belajar yang kondusif, adaptif, dan berkualitas. Di era pendidikan abad ke-21 yang menuntut perubahan cepat, pemimpin PAUD perlu menguasai keterampilan konseptual untuk merancang visi dan strategi lembaga, keterampilan teknis untuk mengelola operasional lembaga secara efisien, serta keterampilan interpersonal untuk membangun kerja sama harmonis dengan guru, orang tua, dan masyarakat (Winarsih, 2022). Sayangnya, berbagai studi dan pengamatan menunjukkan bahwa banyak kepala PAUD belum memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan peran ini secara optimal.

Tantangan yang dihadapi kepemimpinan PAUD di lapangan tidaklah sederhana. Banyak lembaga PAUD masih bergumul dengan keterbatasan sumber daya manusia, minimnya pelatihan kepemimpinan, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya pengelolaan pendidikan berbasis karakter dan perkembangan anak. Kelemahan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, hingga pengambilan keputusan sering kali berdampak langsung pada rendahnya kualitas layanan pendidikan. Selain itu, kebijakan pendidikan yang terus berubah serta dampak globalisasi menuntut kepala PAUD untuk bersikap responsif, kritis, dan inovatif dalam mengambil keputusan yang berdampak luas bagi anak didik dan institusi. Dalam konteks ini, pemimpin PAUD tidak cukup hanya menjadi administrator birokratis, melainkan juga harus menjadi agen perubahan yang mampu menyatukan nilai-nilai luhur pendidikan dengan praktik manajerial yang profesional dan terukur (Nasution et al., 2024)

Berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, demokratis, situasional, karismatik, maupun otokratis, memiliki relevansi yang berbeda tergantung pada kondisi lembaga dan karakteristik sumber daya yang dimiliki. Gaya kepemimpinan demokratis, misalnya, memberikan ruang partisipasi aktif bagi guru dan staf sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap lembaga. Sementara itu, gaya transformasional diperlukan untuk mendorong terjadinya inovasi kurikulum dan pendekatan pembelajaran yang selaras dengan perkembangan zaman. Penelitian oleh (Suhardi et al., 2024) menegaskan bahwa keberhasilan kepala PAUD dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Dalam hal ini, pemimpin yang mampu menyelaraskan visi lembaga dengan kebutuhan nyata di lapangan akan menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menghargai proses dan perkembangan anak secara menyeluruh. Menariknya, hasil penelitian (Tinalia, 2024) yang dilakukan di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin menjalankan empat fungsi utama: sebagai komunikator, motivator, kontroler, dan problem solver. Ketika salah satu fungsi ini tidak berjalan optimal, maka akan

muncul ketimpangan dalam kinerja organisasi dan penurunan motivasi staf. Fenomena yang sama juga terjadi dalam konteks PAUD, di mana kepala sekolah kerap menghadapi kesulitan dalam membina komunikasi efektif, memberikan motivasi berkelanjutan, mengawasi pelaksanaan program secara menyeluruh, serta menyelesaikan permasalahan secara strategis. Oleh karena itu, untuk menjamin mutu pendidikan anak usia dini yang adil, inklusif, dan berkelanjutan, diperlukan pendekatan kepemimpinan administratif yang sistemik, profesional, dan kolaboratif yakni kepemimpinan yang tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi dan menggerakkan perubahan positif di seluruh lini lembaga pendidikan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Studi literatur merupakan metode pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari berbagai literatur seperti jurnal, buku referensi, artikel ilmiah, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik kajian. Tahapan dilakukan secara sistematis mulai dari pencarian, analisis, hingga penarikan kesimpulan guna memperkuat hasil analisis yang dilakukan (Nuryeni & Zulmati, 2020). Menurut (Sari & Asmendri, 2020), studi literatur adalah proses menelaah dan merangkum berbagai sumber tertulis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terhadap suatu topik. Metode ini juga dikenal dengan istilah library research atau book survey. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara menyeluruh fenomena yang diteliti, yakni dengan mendeskripsikan temuan dalam bentuk kata-kata dan bahasa alami sesuai konteksnya (Putra et al., 2024).

Hasil dan Pembahasan

A. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Upaya untuk meningkatkan kompetensi guru akan berhasil jika didukung oleh pendanaan yang memadai. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat menyediakan anggaran khusus untuk kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru, karena hal ini akan berdampak positif pada profesionalisme para guru (Isriyati, 2020). Dalam implementasinya, penyusunan anggaran pendidikan yang terarah sangat menentukan kualitas pelaksanaan program pelatihan guru. Sayangnya, dalam banyak kasus di lapangan, kepala PAUD belum menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas utama. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kapasitas manajerial, lemahnya perencanaan strategis, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya investasi dalam kompetensi guru. Padahal, investasi pada peningkatan kompetensi guru merupakan strategi jangka panjang untuk meningkatkan mutu pembelajaran anak usia dini. Kepemimpinan dalam administrasi pendidikan merupakan kemampuan untuk membimbing, memotivasi, dan memengaruhi individu di lingkungan pendidikan guna mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk merumuskan dan menyampaikan visi yang inspiratif serta memastikan seluruh elemen dalam organisasi bergerak searah dengan visi tersebut. Mereka juga

dituntut untuk mengelola berbagai aspek operasional maupun strategis lembaga pendidikan, seperti pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan pembangunan budaya yang mendukung proses pembelajaran serta pertumbuhan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menitikberatkan pada keberhasilan akademik, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional seluruh anggota komunitas sekolah (Nasution et al., 2024). Dalam konteks PAUD, kepemimpinan administratif tidak boleh bersifat kaku, melainkan harus luwes, kolaboratif, dan mampu menyeimbangkan kebutuhan manajerial dan pedagogis.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bertujuan untuk mendukung perkembangan anak secara menyeluruh, mencakup dimensi fisik, intelektual, sosial, moral, dan emosional secara terpadu (Masduki, 2019). Kepala sekolah harus memastikan kurikulum, metode pembelajaran, dan lingkungan sekolah benar-benar mendukung prinsip holistik ini. Dalam praktiknya, kepala sekolah yang efektif akan membimbing guru dalam menyusun kegiatan pembelajaran berbasis bermain yang sesuai dengan tahap perkembangan anak dan menciptakan suasana belajar yang nyaman dan aman. Keterlibatan orang tua di rumah meliputi kegiatan seperti membimbing anak saat membaca serta membantu menyelesaikan tugas sekolah. Sementara itu, keterlibatan di lingkungan sekolah mencakup kehadiran dalam pertemuan antara orang tua dan pihak sekolah, serta partisipasi dalam program pendidikan untuk orang tua. Istilah "orang tua" di sini mencakup siapa saja yang berperan dalam pengasuhan anak, termasuk ibu, ayah, kakek, nenek, orang tua asuh, maupun individu lain yang bertanggung jawab atas perlindungan dan perawatan anak (Hidayatulloh & Fauziah, 2020). Peran kepala sekolah dalam mengelola kemitraan dengan orang tua menjadi penting, karena keterlibatan keluarga terbukti mampu meningkatkan motivasi belajar anak serta memperkuat pencapaian hasil belajar. Salah satu ciri khas penting dari lembaga PAUD adalah ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai serta sesuai dengan standar nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (8) menegaskan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki fasilitas pendukung pembelajaran seperti ruang belajar, tempat bermain, hingga teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini. Selain itu, Pasal 42 juga menekankan pentingnya penyediaan perabot, media pendidikan, buku, dan perlengkapan lain secara teratur dan berkelanjutan guna menjamin mutu layanan pendidikan yang optimal (Mulia, 2023). Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola, merawat, dan mengoptimalkan penggunaan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran yang aman dan menyenangkan.

Penanaman nilai karakter sejak usia dini merupakan aspek fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga PAUD. Setiap anak pada dasarnya memiliki potensi karakter yang dapat dikembangkan melalui proses pendidikan yang tepat. Dalam hal ini, peran guru sangat penting sebagai teladan dan fasilitator dalam mewariskan nilai-nilai moral dan sosial kepada anak. Pendidikan karakter di PAUD tidak hanya mengajarkan pengetahuan tentang baik dan buruk, tetapi juga membentuk kesadaran, kemauan, dan kebiasaan bertindak secara positif. Berbagai metode digunakan dalam proses ini, seperti pembiasaan, keteladanan, bercerita, dan karya wisata, yang bertujuan menumbuhkan pribadi anak yang mandiri, kreatif, bertanggung jawab, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat kebangsaan.

Dengan demikian, lembaga PAUD menjadi ruang strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara moral dan sosial (Nuryeni & Zulmati, 2020). Kepemimpinan administratif kepala sekolah sangat diperlukan untuk merancang program berbasis nilai yang terintegrasi dalam setiap kegiatan sekolah. Kepala sekolah memegang peranan sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Berdasarkan arah kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama yang harus dijalankan oleh kepala sekolah untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kepala sekolah berperan dalam membina dan memfasilitasi guru agar terus meningkatkan kompetensinya. Ia turut memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai kurikulum dan berupaya menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan bermakna. Kepala sekolah perlu terlibat aktif dalam proses pembelajaran, baik dalam perencanaan maupun evaluasi. Sebagai manajer, kepala sekolah bertugas mengelola seluruh sumber daya pendidikan, termasuk tenaga kependidikan. Ia mengatur program kerja, menyusun jadwal, dan memfasilitasi pengembangan profesi guru melalui pelatihan, diskusi profesional, atau studi lanjut. Fungsi ini mencerminkan kemampuan kepala sekolah dalam merancang sistem kerja yang efektif dan efisien. Dalam peran ini, kepala sekolah mengelola administrasi lembaga secara menyeluruh, termasuk perencanaan anggaran. Ia bertanggung jawab untuk memastikan tersedianya dana guna mendukung kegiatan peningkatan kompetensi guru. Administrasi yang tertib mencerminkan akuntabilitas lembaga pendidikan dalam melayani masyarakat. Kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran secara rutin untuk menilai kinerja guru. Ia mengamati metode, media, dan interaksi di kelas, lalu memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan profesional guru. Supervisi dilakukan tidak hanya untuk menilai, tetapi juga membina dan mendampingi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menginspirasi dan memotivasi guru melalui kepemimpinan yang adaptif. Ia dapat menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas atau pada hubungan manusia, tergantung pada kondisi dan kebutuhan lembaga. Kepala sekolah perlu membangun kepercayaan, menunjukkan keteladanan, serta menciptakan arah visi yang jelas. Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang kondusif dan menyenangkan. Ia membangun komunikasi yang baik, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik guna meningkatkan semangat kerja guru. Budaya organisasi yang positif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan produktif. Peran ini menuntut kepala sekolah memiliki kemampuan berinovasi dan memanfaatkan peluang. Ia diharapkan mampu melakukan terobosan-terobosan baru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan guru di lembaganya. Jiwa kewirausahaan kepala sekolah memungkinkan terwujudnya kemandirian lembaga melalui penggalangan dana dan kerja sama eksternal. Melalui optimalisasi ketujuh peran tersebut, kepala sekolah PAUD dapat menjadi motor penggerak utama dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu lembaga secara keseluruhan (Isriyati, 2020). Peran tersebut tidak berjalan saling menguatkan untuk membangun sistem kepemimpinan administratif yang efektif dan berkelanjutan.

B. Gaya Kepemimpinan Administratif yang Efektif di PAUD

Kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan di mana kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, semua anggota tim, termasuk guru dan tenaga kependidikan, dilibatkan secara aktif untuk mengemukakan pendapat, menyampaikan ide, dan memberikan masukan. Kepemimpinan jenis ini membentuk budaya kerja yang terbuka, partisipatif, dan kolaboratif, sehingga mendukung tumbuhnya rasa memiliki terhadap lembaga. Model ini berakar dari teori partisipatif dan transformasional yang menekankan pentingnya kebersamaan dan tanggung jawab kolektif dalam pencapaian tujuan organisasi (Rachmadhani & Manafe, 2023). Penerapannya dapat dilihat dari komunikasi dua arah yang efektif antara kepala sekolah dan para staf. Kepala sekolah membuka ruang diskusi, menerima masukan, dan mendorong keterlibatan dalam pengambilan kebijakan. Staf tidak hanya menjalankan perintah, tetapi turut terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Lingkungan kerja yang dibangun cenderung suportif dan terbuka terhadap berbagai pandangan, sementara kepala sekolah menunjukkan sikap terbuka dan responsif terhadap masukan dari bawahannya. Efek positif dari pendekatan ini meliputi peningkatan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas. Guru yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih inovatif, bertanggung jawab, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap lembaga (Rachmadhani & Manafe, 2023). Agar kepemimpinan demokratis dapat berjalan efektif di PAUD, diperlukan budaya organisasi yang mendukung inklusi, pelatihan kepemimpinan yang berkesinambungan, serta keterbukaan informasi dalam komunikasi internal. Kepemimpinan ini bukan hanya teknik manajemen, melainkan bagian dari strategi jangka panjang dalam membangun lembaga yang adaptif dan memberdayakan seluruh sumber daya manusia di dalamnya.

Kepemimpinan otoriter, atau sering disebut otokratis, adalah model di mana pemimpin memegang kontrol penuh atas seluruh keputusan dan proses organisasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak memberikan ruang diskusi bagi staf atau guru, dan cenderung menganggap keputusan pribadi sebagai kebenaran yang tidak bisa diganggu gugat (Wahyuni et al., 2022). Karakteristik dari gaya ini meliputi:

- a) Keputusan sepenuhnya berada di tangan pemimpin.
- b) Minimnya kontribusi dari staf dalam proses berpikir atau inovasi.
- c) Pemimpin menuntut kepatuhan penuh dan menggunakan pendekatan instruksi tegas.
- d) Kritik dan saran tidak diberi ruang.
- e) Pemimpin menetapkan aturan secara sepihak dan cenderung menekankan kedisiplinan secara ketat.
- f) Lingkungan kerja yang tercipta cenderung formal, kaku, dan berjarak.

Dalam konteks PAUD, gaya kepemimpinan ini perlu dibatasi karena dapat membatasi perkembangan potensi guru dan anak. Kepala sekolah sebaiknya hanya menggunakan gaya ini dalam kondisi krisis atau ketika keputusan cepat dan terarah sangat dibutuhkan, sambil tetap memfasilitasi ruang partisipasi dalam situasi normal.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang bertujuan menginspirasi dan memberdayakan staf untuk melampaui ekspektasi yang ada. Gaya ini menekankan pentingnya visi bersama, motivasi tinggi, dan keterlibatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif di lembaga melalui keteladanan dan energi karismatik yang kuat (Handayani et al., 2023). Empat ciri utama dari gaya ini adalah (Handayani et al., 2023):

- a) Pemimpin menjadi panutan dalam bersikap dan berperilaku.
- b) Motivasi inspirasional: pemimpin menanamkan semangat dan optimisme.
- c) Stimulasi intelektual: pemimpin mendorong pemikiran kritis dan inovasi.
- d) Pertimbangan individual: pemimpin memberikan perhatian pada kebutuhan personal staf.

Pemimpin transformasional menciptakan harapan tinggi, menginspirasi staf untuk mengejar visi bersama, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Mereka terbuka terhadap perubahan dan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik guru. Namun, jika tidak diimbangi dengan nilai dan integritas, gaya ini dapat berisiko disalahgunakan untuk tujuan pribadi atau menciptakan kesenjangan antara pemimpin dan tim. Dalam lembaga PAUD, kepemimpinan transformasional dapat mendorong perubahan signifikan dalam metode pembelajaran, peningkatan inovasi kurikulum, serta membangun semangat kerja kolektif dalam mendidik anak. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya ini dapat memfasilitasi perkembangan profesional guru secara lebih berkelanjutan. Model *laissez-faire* memberikan keleluasaan penuh kepada staf untuk mengambil keputusan dan mengelola tanggung jawab kerja mereka sendiri. Pemimpin bersifat pasif dan hanya memberikan arahan bila diperlukan. Pendekatan ini mengedepankan kepercayaan penuh terhadap kemampuan anggota tim, serta minimnya campur tangan langsung dari kepala sekolah (Saefuddin & Suherman, 2024). Ciri khas dari gaya ini mencakup: tingkat otonomi tinggi yang diberikan kepada guru, minim pengawasan dari kepala sekolah dan pemimpin bersifat pengamat dan hanya terlibat bila dibutuhkan. Keuntungan dari model ini yaitu meningkatkan rasa percaya diri staf dan mendorong kemandirian serta pengambilan keputusan yang cepat. Namun, terdapat kekurangan seperti tidak adanya kejelasan struktur kerja, komunikasi bisa terhambat dan fektivitas rendah dalam menghadapi tim yang belum matang.

Potensi munculnya konflik atau penurunan mutu jika tidak ada arahan yang jelas. Dalam lingkungan PAUD, gaya ini sebaiknya hanya diterapkan jika tim sudah sangat kompeten dan memiliki kemampuan manajerial pribadi yang tinggi. Jika tidak, model ini justru bisa menciptakan kebingungan, mengurangi kontrol mutu, serta merusak sinergi tim. Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang fleksibel, di mana kepala sekolah menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan, motivasi, dan kemampuan bawahannya. Pendekatan ini mengacu pada prinsip bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, melainkan harus disesuaikan dengan konteks dan karakter tim yang dipimpin (Aisyafarda & Sarino, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan situasional secara tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja, motivasi guru, dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks PAUD yang dinamis, pendekatan ini sangat cocok karena memperhatikan karakteristik setiap guru, suasana kerja, serta kebutuhan organisasi yang berbeda-beda (Aisyafarda & Sarino, 2019). Kepala sekolah yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya akan lebih mudah membina tim yang produktif dan harmonis.

C. Problematika dan Solusi Kepemimpinan Administratif di PAUD

Kepemimpinan administratif dalam satuan PAUD menghadapi berbagai persoalan yang tidak hanya menyulitkan pelaksanaan fungsi manajerial, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan untuk anak usia dini. Kompleksitas permasalahan yang dihadapi menuntut kepala sekolah tidak hanya kompeten secara teknis, namun juga peka terhadap dinamika sosial, budaya, dan kebutuhan guru maupun peserta didik. Dalam banyak kasus, masalah yang muncul tidak disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh akumulasi kelemahan struktural, rendahnya kapasitas sumber daya, serta belum berkembangnya budaya profesional yang solid. Masih banyak kepala sekolah PAUD yang cenderung menjalankan tugas secara individual, tanpa membangun sinergi yang kuat dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Budaya kolaboratif belum menjadi ciri khas dalam manajemen sekolah, dan nilai-nilai kebersamaan kurang ditanamkan di lingkungan kerja. Hal ini diperburuk oleh minimnya sarana pembelajaran yang layak serta pendekatan mengajar yang belum menganggap anak sebagai subjek belajar aktif (Djafri, 2020). Rendahnya kesadaran terhadap pentingnya kebersamaan dalam mencapai visi lembaga mengakibatkan proses pembelajaran menjadi monoton, kurang inovatif, dan tidak berpusat pada anak.

Tantangan lain yang dihadapi adalah lemahnya strategi dalam mengembangkan potensi guru dan staf. Kepala sekolah sering kali tidak berhasil membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan kompetensi atau keluar dari rutinitas kerja yang statis. Di sisi lain, keterbatasan pengetahuan dan motivasi internal guru membuat mereka enggan berubah atau mengembangkan diri. Akibatnya, pembelajaran berjalan dengan metode lama, tidak sesuai dengan kebutuhan zaman,

dan berdampak pada stagnasi hasil belajar anak (Musa et al., 2022). Hal ini menunjukkan perlunya gaya kepemimpinan yang lebih mendorong pembinaan berkelanjutan dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Masalah administratif yang sering dihadapi meliputi lemahnya pencatatan data, pelaporan kegiatan yang tidak akurat, dan kurangnya akuntabilitas dalam penggunaan anggaran. Kepala sekolah kerap kesulitan menyesuaikan dengan regulasi administrasi terbaru dan tidak memiliki strategi kewirausahaan untuk mengembangkan potensi lembaga. Sebagian besar kepala PAUD belum memiliki keterampilan inovatif dalam membangun kemitraan atau mencari sumber pendanaan alternatif yang sah dan berkelanjutan. Kondisi ini tentu menghambat inisiatif sekolah untuk tumbuh secara mandiri dan adaptif. Perubahan kebijakan, pengembangan program, atau inovasi pembelajaran sering menemui hambatan di tingkat pelaksana. Guru dan staf cenderung mempertahankan cara kerja lama dan merasa tidak nyaman dengan pendekatan baru, terutama jika mereka tidak dilibatkan sejak awal. Sikap pasif atau bahkan menolak pembaruan menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi kepala sekolah. Jika tidak dikelola dengan bijak, resistensi ini dapat menimbulkan konflik internal, penurunan semangat kerja, hingga kegagalan implementasi program (Musa et al., 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu mendorong partisipasi serta membangun budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan.

Untuk mengatasi beragam tantangan, kepala sekolah harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi lembaga. Gaya demokratis dapat menciptakan partisipasi dan rasa memiliki yang tinggi, sementara gaya situasional memungkinkan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai karakter guru (Djafri, 2020). Dengan memilih pendekatan yang tepat, pemimpin dapat mendorong kolaborasi, membangun komunikasi efektif, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Strategi selanjutnya adalah membangun sistem manajemen berbasis proses yang terencana, terukur, dan melibatkan seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah perlu membangun kolaborasi antara guru, staf, dan pemangku kepentingan luar seperti orang tua dan masyarakat. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih solid, dengan peran yang saling melengkapi satu sama lain (Rokhadi, 2021). Kolaborasi juga memungkinkan solusi-solusi inovatif lahir dari diskusi dan evaluasi bersama, bukan hanya keputusan sepihak. Peningkatan mutu PAUD tidak dapat dicapai tanpa peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjadikan pengembangan profesional guru sebagai prioritas. Pelatihan, pembinaan rutin, pendampingan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif harus dilakukan secara berkelanjutan (Musa et al., 2022). Selain itu, penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif agar guru termotivasi secara internal untuk berkembang. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi dua arah yang terbuka dengan

seluruh staf. Setiap program baru perlu disosialisasikan secara jelas dan melibatkan masukan dari semua pihak sebelum dijalankan. Proses ini akan membangun rasa percaya, memperkuat partisipasi, dan meminimalkan penolakan terhadap inovasi. Melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi bentuk penghargaan yang meningkatkan loyalitas mereka terhadap lembaga.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga memberikan contoh nyata. Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam melaksanakan program baru, menunjukkan komitmen terhadap perubahan, dan tidak segan untuk terlibat langsung dalam proses. Ketika guru melihat pimpinan bekerja keras dan konsisten, mereka akan lebih terdorong untuk mengikuti arah perubahan. Penerapan prinsip perbaikan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan mutu kelembagaan. Kepala sekolah perlu menyusun indikator keberhasilan yang jelas, melakukan evaluasi berkala, serta menyesuaikan program sesuai hasil refleksi. Evaluasi bukan hanya untuk mengontrol, tetapi juga sebagai sarana belajar bersama agar setiap individu dalam lembaga dapat berkembang dan merasa dihargai.

Pada akhirnya, segala strategi manajemen dan kepemimpinan harus berorientasi pada kepentingan anak. Layanan yang prima, lingkungan yang aman dan menyenangkan, serta tenaga pendidik yang profesional adalah pilar utama dalam mewujudkan PAUD yang berkualitas. Kepala sekolah harus menjadikan anak sebagai pusat dari setiap kebijakan, sehingga setiap langkah yang diambil benar-benar mencerminkan nilai-nilai pendidikan yang humanis dan inklusif. Dalam menghadapi resistensi, kepala sekolah perlu menggunakan pendekatan yang komunikatif dan empatik. Memberikan ruang dialog, mendengarkan keluhan, dan menyediakan pendampingan akan membantu meredakan penolakan. Strategi seperti pelibatan awal, pelatihan singkat, dan dukungan moral dapat mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan yang direncanakan (Rokhadi, 2021). Dengan pendekatan ini, guru dan staf tidak hanya mengikuti perubahan, tetapi juga merasa menjadi bagian darinya.

Kesimpulan

Kepemimpinan administrasi kepala sekolah PAUD memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas lembaga serta profesionalitas tenaga pendidik. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan administratif, tetapi juga berfungsi sebagai pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendukung kolaborasi, inovasi, dan perkembangan anak secara menyeluruh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, terutama gaya demokratis dan transformasional, terbukti lebih efektif dalam membangun suasana kerja yang positif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga mendorong peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi secara berkelanjutan sangat

diperlukan agar kepala sekolah dapat menjalankan perannya secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan administrasi yang kuat menjadi kunci utama dalam mewujudkan lembaga PAUD yang berkualitas, profesional, dan mampu menghasilkan generasi anak usia dini yang cerdas, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Daftar Pustaka

- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Djafri, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 940. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.494>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Hidayatulloh, M. A., & Fauziyah, N. L. (2020). Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan Anak Usia Dini di Satuan PAUD Islam. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 5(4), 149–158. <https://doi.org/10.14421/jga.2020.54-02>
- Isriyati, I. (2020). Perneranan Kepemimpinan Kepala PAUD Formal Terhadap Profesionalitas Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana ...*, 1(1), 965–972. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpsca/article/download/691/610>
- Masdudi. (2019). Karakteristik Perkembangan Pendidikan Anak Usia Dini. *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak*, 1(2), 1–26.
- Mulia, A. (2023). Standar Sarana dan Prasarana di Lembaga PAUD (Studi Deskriptif Yayasan Pendidikan Islam Jabal Rahmah Ash-Shiddiq). *Terpadu: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 1(1 (Maret)), 10–14. <https://pelitaaksara.or.id/index.php/terpadu/article/view/10>
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239–4254. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>
- Nasution, N. S., Siregar, N. E., & Puspitasari, P. (2024). Kepemimpinan dalam Administrasi Pendidikan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 3(3), 128–134. <https://doi.org/10.58192/insdun.v3i3.2256>
- Nuryeni, & Zulmati. (2020). Penanaman Pendidikan Karakter Anak di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2738–2759. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/112>
- Putra, W. A., Utami, R. W., & Jamilah, N. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala

- Sekolah di PAUD KB Almaliki Dawuhan Lor Sukodono Lumajang. *DE_Journal (Dharmas Education Journal)*, 5(1 (Juni)), 436–442. http://ejournal.undhari.ac.id/index.php/de_journal/article/view/1155
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Rokhadi, R. (2021). Peran dan strategi kepala paud dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi covid-19. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia): Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.20961/jpiuns.v7i1.50073>
- Saefuddin, M. T., & Suherman. (2024). Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dalam Dunia Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4 (Desember)), 324–331. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/pendas>
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Suhardi, Daud, D. R., Putri, L. M., & Kamila, R. N. (2024). Peran Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kualitas PAUD. 8, 29786–29795. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.1401>
- Tinalia. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 10(2), 134–148.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Winarsih, S. (2022). Kepemimpinan dalam Administrasi Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 10(1), 111–128. <https://doi.org/10.24090/jk.v10i1.7698>