

Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare

Risya Tri Rahmayanti¹⁾, Dr. Ida Rindaningsih²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: risyatri077@gmail.com rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstract. *Abstract. This study aims to describe and analyze the strategies of the principal at PAUD Aisyiyah Sidokare, covering planning, implementation, evaluation, and their impact on human resource development. This study applies a descriptive qualitative approach. Data collection techniques included interviews, observation, and documentation, with the research subjects being the principal, teachers, and related parties. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the results of the study, the program management strategy was implemented systematically through strategic planning oriented towards the needs and development of the institution. Supporting elements included participatory leadership and teamwork. Overall, the principal's strategy showed consistency and succeeded in improving the professionalism of educators and human resources at PAUD Aisyiyah Sidokare.*

Keywords - Program Management Strategy, Principal, Education Management, Early Childhood Education.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan sekaligus menganalisis strategi kepala sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan dampaknya bagi peningkatan Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan subjek penelitian kepala sekolah, guru, dan pihak terkait. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, strategi pengelolaan program terlaksana secara sistematis melalui perencanaan strategi berorientasi pada kebutuhan dan pengembangan lembaga. Elemen pendukung meliputi kepemimpinan partisipatif dan kerja sama tim. Secara komprehensif, strategi kepala sekolah menunjukkan konsistensi dan berhasil meningkatkan profesionalitas pendidik dan sumber daya manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare.*

Kata Kunci - Strategi Pengelolaan program, Kepala Sekolah, Manajemen Pendidikan, PAUD.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pendukung keberhasilan dalam pembangunan nasional dari jenjang yang paling tinggi bahkan sampai pendidikan anak usia dini [1]. Berdasarkan UU No. 20 Th. 2003, Pendidikan Anak Usia Dini adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan anak dari lahir hingga usia enam tahun guna mengoptimalkan seluruh tumbuh perkembangan anak. Kegiatan ini bertujuan untuk memaksimalkan seluruh aspek perkembangan anak melalui pemberian stimulasi, yang bertujuan untuk mempersiapkan mereka memasuki pendidikan selanjutnya. Fase ini dianggap sebagai fase kritis dalam masa perkembangan anak yang mendasari proses pembentukan karakter sebagai pembelajaran di masa depan[2]. Dalam prosesnya, pendidikan bagi anak usia dini sangat menentukan segala perkembangan meliputi jasmani dan rohani pada pendidikan lanjutan yang mana PAUD merupakan masa peletak dasar tumbuh kembang anak [3].

Pengembangan anak dalam rentang Pendidikan Anak Usia Dini merupakan pemenuhan seluruh aspek kebutuhan anak secara utuh dan terpadu [4]. Selaras dengan itu, indikator pada program PAUD pada dasarnya lebih bersifat akademis [5]. Anak lebih banyak diajak untuk dapat membaca, menulis, berhitung, serta menghafal data dalam pengembangan otak kiri sedangkan pembiasaan pada pengembangan otak kanan jarang dilaksanakan [6]. Pada penerapannya, indikator program sekolah tidak dapat dilepaskan dari teori pengelolaan. Dalam konteks PAUD, penerapan indikator program sekolah memerlukan koordinasi yang baik antara pimpinan sekolah dan sumber daya manusia. Pengarahan dan koordinasi yang berkelanjutan dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar bagian atau interpersonal sekolah serta menghindari kesimpangsiuran dalam tindakan [7]. Perlakuan dari indikator tersebut akan menghasilkan efek yang berbeda. Efek positif yang diharapkan adanya kesiapan mental, intelektual, sosial serta spiritual sehingga anak mampu berjalan sesuai tahap pendidikannya. Kesiapan tersebut memerlukan berbagai aspek penyokong seperti halnya sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan memberikan manfaat pada proses SDM di dalam sebuah perusahaan kecil atau bahkan dalam skala yang besar [8]. Kepala sekolah dalam peningkatan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan dianggap sebagai top leader, dimana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagaimana mestinya dilakukan dengan baik sekaligus sebagai salah satu tindakan untuk mengoptimalkan perannya [9]. Dalam konteks ini, kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan, karena berdampak langsung pada perkembangan kognitif, sosial, dan emosional anak. Perkembangan

kognitif memberikan pengaruh terhadap perkembangan mental dan emosional anak serta kemampuan berbahasa [10]. Selaras dengan itu, pengelolaan lembaga PAUD harus melihat kepada kebutuhan anak, yaitu pendidikan yang berdasarkan dengan minat, kebutuhan, dan kemampuan atau potensi [5].

Guru PAUD merupakan sumber daya manusia yang memegang penuh kesuksesan pembelajaran di dalam kelas [11]. Beberapa permasalahan yang dihadapi sekolah mengenai perkembangan Sumber Daya Manusia kebanyakan adalah ketidakselarasan latar belakang pendidikan yang dimiliki guru dengan sistem pendidikan anak usia dini sehingga dikatakan tidak profesional. Sikap profesionalisme dalam ranah pendidikan, bukan hanya sekadar sebuah penilaian formalitas tetapi melibatkan fungsional dan menjadi prinsip dasar yang melandasi aksi operasional [12]. Inilah yang menjadi dasar permasalahan profesionalitas dan pemenuhan kualifikasi guru PAUD yang tertulis pada penelitian terdahulu yaitu Problematika Profesionalisme dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD [11]. Seperti penelitian lainnya, Problematika Linieritas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD [13].

Salah satu contoh keberhasilan rencana pengembangan SDM yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya adalah TK Desa Nglambangan yang berinisiatif untuk mengambil keputusan tentang program pengembangan pendidikan dengan menerapkan strategi pengembangan yang sederhana. Hal tersebut melibatkan seluruh pemangku kepentingan sekolah baik guru maupun kepala sekolah dalam bentuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan [14]. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah [10]. Lembaga PAUD di Kota Pati yaitu PAUD Al Fattah menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidik melalui partisipasi seluruh warga sekolah dan warga sekolah dalam bentuk pembinaan, konseling, pendampingan, motivasi, dan pemberdayaan. Terdapat beberapa teknik pengembangan sumber daya manusia yang diadopsi oleh lembaga atau institusi dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia. Teknik yang dimaksud ialah teknik coaching, mentoring, dan counselling.

Standar-standar yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pendidikan di semua jenjang, termasuk PAUD, disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 jo. PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), mutu pendidikan di Indonesia diukur melalui delapan standar, yaitu: (1) Standar Isi, (2) Standar Proses, (3) Standar Kompetensi Lulusan, (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan, dan (8) Standar Penilaian Pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini difokuskan pada beberapa standar yang berkaitan langsung dengan pengelolaan program kepala sekolah, khususnya Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, serta Standar Pengelolaan. Pemilihan fokus ini didasarkan pada realitas di lapangan bahwa ketiga standar tersebut sangat berhubungan dengan pengelolaan SDM, efektivitas manajemen, dan pemenuhan sarana di lembaga PAUD. Dampaknya, jika ketiga standar tersebut tidak terpenuhi secara optimal, maka mutu pembelajaran, profesionalisme guru, serta pengelolaan sekolah akan mengalami hambatan yang berpengaruh pada kualitas layanan pendidikan.

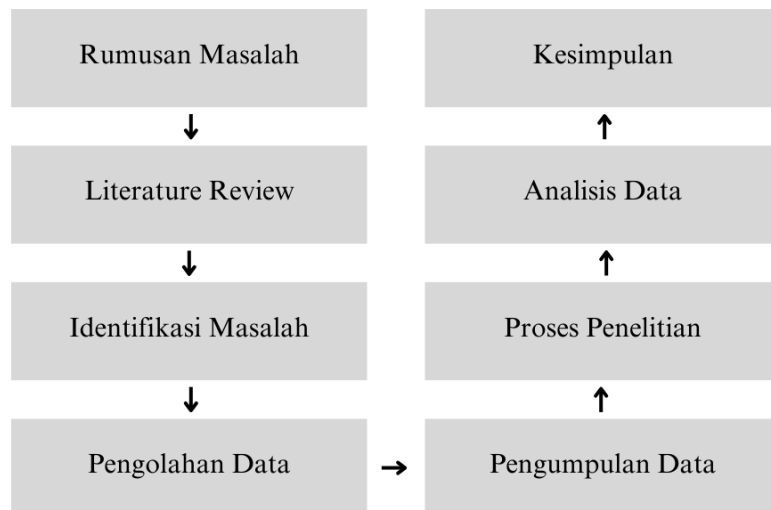
Berada di bawah Pimpinan Cabang Sidoarjo, PAUD Aisyiyah Sidokare memasuki permulaan yang penuh tantangan. Periode 2010 hingga 2018, PAUD Aisyiyah Sidokare menghadapi berbagai kendala, salah satunya di masa pergantian kepala sekolah dan keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Bersamaan dengan perkembangan zaman, PAUD Aisyiyah Sidokare terdorong untuk tetap eksis dan berinovasi dalam segala aspek termasuk dalam hal pembelajaran. Tahun 2019 hingga 2024, lembaga ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan terutama dalam pengelolaan sumber daya alam. Mereka berhasil mengoptimalkan potensi sumber daya manusia meskipun dengan jumlah yang minim. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran esensial dalam pengembangan karakter dan potensi anak lebih luas. Terciptanya lingkungan belajar yang baik sangat bergantung pada pengelolaan program kepala sekolah. Penelitian ini menekankan pada upaya kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program serta menganalisis dampaknya pada kualitas layanan pendidikan. Berdasarkan pemahaman praktik pengelolaan yang dilaksanakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam peningkatan kualitas pendidikan di PAUD Aisyiyah Sidokare serta berperan sebagai acuan baru dalam lembaga pendidikan lainnya untuk pengelolaan program kepala sekolah yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disusun, penelitian ini dirancang dan bertujuan guna mengidentifikasi langkah-langkah, menganalisis, serta mengevaluasi strategi kepala sekolah terkait perencanaan program dalam peningkatan Sumber Daya Manusia yang merupakan prinsip penting terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan pendidikan yang lebih terstruktur. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan observasi lanjut dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare”** dalam rangka mengeksplorasi upaya pengelolaan program kepala sekolah sekaligus dampak dalam kualitas layanan pendidikan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif observasi yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare melalui programnya. Penelitian kualitatif sering diterapkan dalam penelitian lapangan (field research) dengan tujuan untuk mendalami fenomena objek penelitian secara mendalam, melalui pengumpulan data yang relevan dalam periode waktu tertentu, yang disesuaikan dengan perkembangan penelitian tersebut [15]. Objek penelitian adalah manajemen pengembangan sumber daya guru PAUD, dengan jumlah 4 orang dengan definisi 1 kepala sekolah, 2 guru kelas, 1 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data penelitian dibedakan menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber utama dan pihak-pihak terkait, seperti kepala PAUD, guru, dan orang tua. Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber lain yang bersifat kepustakaan, seperti buku, jurnal, atau literatur ilmiah lainnya. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara mendalam untuk menghasilkan kesimpulan yang menjawab pernyataan dan pertanyaan dalam penelitian ini, sesuai dengan desain riset yang digunakan.

Berikut gambaran dari langkah-langkah dalam penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam peningkatan sumber daya manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare:



Gambar 1 : Alur Penelitian [1]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan Program Kepala Sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare

Perencanaan merupakan pondasi utama dalam proses manajemen dan menjadi titik awal dari seluruh penyelenggaraan program pendidikan di PAUD Aisyiyah Sidokare. Perencanaan merupakan bagian krusial dalam sebuah tindakan konkret. Perencanaan dalam konteks pendidikan secara terstruktur memiliki peran esensial [16]. Berdasarkan temuan penelitian, kepala sekolah menunjukkan peran yang cukup strategis dalam menyusun arah dan prioritas program lembaga. Perencanaan oleh kepala sekolah PAUD Aisyiyah Sidokare dilakukan secara berjenjang, mulai dari rencana tahunan, semesteran, hingga mingguan. Penyusunan rencana ini tidak dilakukan secara individual, melainkan melalui mekanisme koordinasi bersama guru sehingga setiap rencana yang dibuat dapat dipahami dan diterjemahkan secara seragam oleh seluruh pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PAUD Aisyiyah Sidokare, kepala sekolah memulai strategi peningkatan Sumber Daya Manusia melalui perencanaan yang terstruktur. Langkah-langkah perencanaan mencakup; (1) Pengidentifikasian kebutuhan lembaga, (2) Penentuan kebutuhan kompetensi guru, (3) Penyusunan program pengembangan profesional, (4) Kelengkapan sarana pendukung pembelajaran, (5) Evaluasi berkala melalui supervisi. Hal tersebut sesuai dengan konsep perencanaan strategis sekolah yang menekankan pemanfaatan optimal seluruh sumber daya untuk mencapai visi dan misi pendidikan

Lebih lanjut, dalam mencapai kebutuhan internal lembaga, kepala sekolah memastikan keselarasan rencana program sesuai regulasi dan standar berlaku, Standar Nasional Pendidikan (SNP). Penyesuaian ini mawadahi standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, serta standar pengelolaan. Sehingga proses perencanaan program di PAUD Aisyiyah Sidokare secara keseluruhan dapat dipastikan sudah mengarah pada target peningkatan kualitas pendidikan yang terus berkesinambungan.

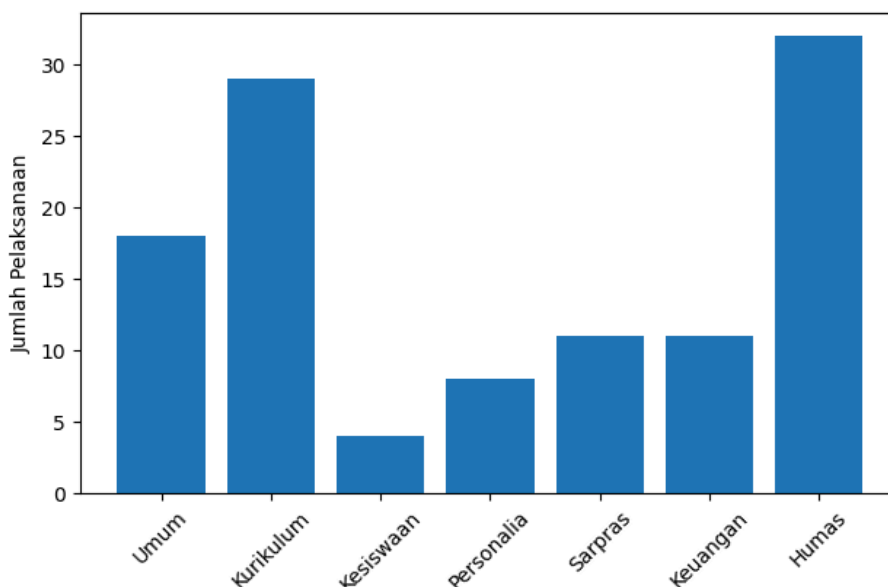
B. Pelaksanaan dan Strategi Program Kepala Sekolah dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare

Sebagai kunci keberhasilan dalam pelaksanaan, strategi merupakan tolak ukur awal agar program perencanaan berjalan [17]. Berdasarkan perencanaan awal, kepala sekolah PAUD Aisyiyah Sidokare mengoperasikan fungsi pengelolaan dengan memastikan setiap agenda kegiatan pendidikan berjalan sesuai awal rencana dan tujuan. Kepala Sekolah membentuk team menjadi 3 bagian; Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, guru, serta seluruh warga sekolah termasuk wali murid. Pelaksanaan program diimplementasi sesuai visi, misi, tujuan sekaligus sebagai rencana kegiatan dalam peningkatan kualitas lembaga untuk memperkuat pondasi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kerjasama sesuai tanggungjawab masing-masing [18].

Pertama, kepala sekolah membuat pembagian tugas yang runtut berdasarkan kompetensi guru. Guru berpengalaman bertanggung jawab pada kelas atau kegiatan tertentu, sementara guru dengan kompetensi dasar mendapat pendampingan melalui sistem mentoring. Pendekatan pembelajaran yang digunakan bertujuan meningkatkan kecakapan kapasitas guru secara bertahap di samping menjaga mutu layanan pembelajaran. Kedua, pengelolaan sarana dan prasarana pembelajaran yang semakin berpusat dengan melakukan inventarisasi dan perawatan secara berkala. Keterbatasan sarana bukan menjadi sebuah kendala dalam pemanfaatan ruang kelas, media belajar, dan alat bermain. Namun, tetap dilakukan secara efisien agar tercapainya aspek perkembangan anak. Ketiga, pengarahan fungsi kepemimpinan oleh kepala sekolah, motivasi, dan pembinaan kepada guru. Pendekatan komunikasi yang terbuka menjadi lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Terlebih, kepala sekolah secara terus menerus menerapkan teknik pengembangan SDM seperti coaching, mentoring, dan konseling untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Program kerja tahunan Kepala PAUD Aisyiyah Sidokare dilaksanakan selama satu tahun pelajaran 2023/2024, yaitu bulan Juli sampai Juni. Pelaksanaan program kerja dibagi menjadi beberapa bagian penting, yaitu:

Frekuensi Pelaksanaan Program Kerja Kepala PAUD Tahun Pelajaran 2023/2024



Gambar 2. Frekuensi Pelaksanaan Program Kerja Kepala PAUD Aisyiyah Sidokare [2]

Berdasarkan diagram frekuensi pelaksanaan program kerja, pelaksanaan paling dominan yaitu kemasyarakatan dan kurikulum. Kepala sekolah menyelenggarakan koordinasi eksternal dan pengelolaan pembelajaran. Sementara itu, pada bagian kesiswaan dan personalia dilaksanakan dengan frekuensi lebih sedikit karena bersifat periodik dan menyesuaikan kebutuhan sekolah.

Pertama, pelaksanaan program dalam bidang umum telah terlaksana sesuai dengan rencana meliputi; (1) Kegiatan rapat intern direalisasikan empat kali dalam satu tahun pelajaran sebagai sarana koordinasi dan evaluasi program sekolah. (2) Penyelarasan peran guru dalam peraturan dan kegiatan kedinasan yang terlaksana setiap bulan untuk meningkatkan profesionalisme guru. (3) Peringatan hari besar agama Islam dan nasional yang terlaksana satu kali selama tahun pelajaran.

Kedua, pelaksanaan program kurikulum yang terlaksana meliputi; (1) Penyusunan jadwal kegiatan PAUD yang direalisasikan empat kali dalam satu tahun pelajaran, (2) Penyusunan program tahunan sekaligus program semester sesuai dengan pembelajaran, (3) Pemeriksaan perangkat pembelajaran, RPPM dan RPPH secara keseluruhan empat kali sebagai upaya kesiapan pembelajaran, (4) Penyampaian LPPAD/SKTP sebagai bentuk laporan perkembangan peserta didik, (5) Pelaksanaan KKG/KKKTK selama hampir setiap bulan sebagai salah satu bentuk sarana peningkatan kompetensi profesional, (6) Rapat evaluasi RPP untuk peninjauan dan evaluasi pembelajaran di PAUD Aisyiyah Sidokare.

Ketiga, pelaksanaan program di bidang kesiswaan meliputi; (1) Pendataan siswa baru di tahap pertama untuk penyesuaian administrasi penerimaan peserta didik, (2) Pelaksanaan program pendampingan siswa juga sebagai upaya dukungan perkembangan sikap dan kemampuan peserta didik, (3) Penyampaian laporan pribadi siswa wali murid pada akhir semester, sebagai evaluasi perkembangan peserta didik.

Keempat, pelaksanaan program dalam bidang personalia, meliputi; (1) Pengusulan kenaikan pangkat, kesejahteraan guru dan pegawai, (2) Penyesuaian kebutuhan dan kelancaran melalui pembagian tugas guru dan pegawai sekaligus penilaian pekerjaan (DP3) sebagai bentuk evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Kelima, pelaksanaan program bidang sarana dan prasarana, meliputi; (1) Inventarisasi barang inventaris untuk pendataan dan pengelolaan aset sekolah termasuk buku dan alat kegiatan untuk memastikan ketersediaan sekaligus kelayakan bahan dan media pembelajaran. (2) Pengadaan, penataan barang, sarana dan prasarana terlaksana untuk memenuhi kebutuhan kegiatan pembelajaran dan pendukungnya.

Keenam, pelaksanaan program bidang keuangan, meliputi; (1) Penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) sebagai pokok perencanaan keuangan sekolah selama satu tahun pelajaran. (2) Pengelolaan penerimaan dan pengawasan keuangan terlaksana sejumlah empat kali sebagai jalan pencatatan modal sekolah, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana.

Ketujuh, pelaksanaan program bidang hubungan kemasyarakatan, meliputi; (1) Rapat bersama wali murid atau komite sekolah yang dilaksanakan sebanyak empat kali sebagai sarana komunikasi dan koordinasi antara pihak sekolah dan wali murid. (2) Berkolaborasi dengan instansi terkait, pihak pemerintah dan pihak swasta yang dilaksanakan sebagai bentuk koordinasi dan dukungan kelembagaan. (3) Keterkaitan dengan organisasi PAUD secara berkesinambungan sebagai upaya meningkatkan jejaring dan pengembangan lembaga.

C. Evaluasi Program Pengelolaan oleh Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan bagian terpenting yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, mencakup komunikasi dan pendelegasian dalam peningkatan Sumber Daya Manusia dalam sekolah [19]. Pengelolaan pimpinan yang bermutu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi Sumber Daya Manusia dan berdampak pada prestasi peserta didik [19]. Pelaksanaan program Kepala Sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare merupakan tahapan yang sangat menentukan apakah perencanaan yang telah disusun benar-benar dapat diwujudkan dalam tindakan nyata.

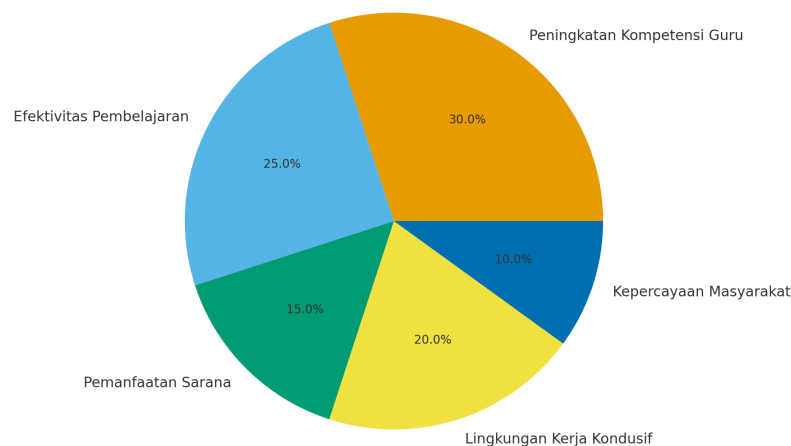
Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi langkah dan pengembangan kompetensi profesional guru dan menjadi acuan tindakan perbaikan apabila tidak sesuai dengan perencanaan [20]. Berdasarkan pelaksanaan dan strategi, penerapan sistem pembagian tugas dari kepala sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare sangat jelas dan proporsional. Hal tersebut didasarkan sesuai kompetensi yang dimiliki guru. Guru profesional diarahkan pada tanggung jawab pengelolaan kelas dan kegiatan yang membutuhkan penguatan pembelajaran lebih dalam. Sementara, guru pada tahap awal perkembangan profesional mendapatkan bimbingan langsung guru pendamping dalam menjalankan tugas. Pola pendampingan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru pemula serta sebagai wadah kolaborasi yang positif antar pendidik.

Kepala sekolah memfokuskan pada koordinasi eksternal dan pengelolaan pembelajaran. Adanya fungsi kepemimpinan yang suportif serta instruktif sehingga pemberian arahan yang jelas untuk menciptakan suasana komunikasi yang terbuka. Untuk melahirkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, guru memiliki kesempatan dalam menyampaikan masukan dan kendala agar penyelesaian masalah bisa diselesaikan secara kolektif. Adanya pengembangan SDM, seperti coaching, mentoring, dan konseling, diterapkan sesuai kebutuhan guru. Pendekatan tersebut berorientasi pada meningkatkan kinerja guru dan menumbuhkan rasa percaya diri dan keterikatan terhadap lembaga.

Pelaksanaan program di PAUD Aisyiyah Sidokare menunjukkan adanya langkah nyata dari kepala sekolah dalam memaksimalkan potensi dan kapasitas lembaga. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) serta sarana prasarana bukan penghambat proses pembelajaran dan perkembangan lembaga. Pengelolaan yang baik dari kepala sekolah secara bijak dan fleksibel untuk memastikan keberlanjutan layanan pendidikan yang lebih baik. Begitupun, peningkatan kualitas PAUD melekat pada peran strategis manajemen dalam seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan [21].

D. Dampak Pengelolaan Program Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan dan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme yang dirancang untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran maupun aspek pengelolaan lainnya berjalan dengan baik dan terstruktur. Terlebih, pengelolaan pembelajaran yang berkualitas didukung oleh sumber daya manusia untuk memudahkan pengelolanya dalam mencapai tujuan atau mutu pendidikan baik secara umum [22]. Berikut dampak dari strategi pengelolaan program kepala sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare;



Gambar 3. Dampak Pengelolaan Program Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan dan Sumber Daya Manusia [3]

Diagram menunjukkan bahwa pengelolaan program kepala sekolah memberikan dampak pada beberapa aspek mutu pendidikan, yaitu peningkatan kompetensi guru (30%), efektivitas pelaksanaan pembelajaran (25%), terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (20%), pemanfaatan sarana secara optimal (15%), serta peningkatan kepercayaan masyarakat (10%). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru menjadi dampak yang paling dominan dalam mendukung mutu pendidikan di PAUD Aisyiyah Sidokare. Sebagaimana pengembangan profesionalisme guru merupakan strategi penting dalam pengelolaan SDM PAUD [23].

Program utama dalam pendekatan ini adalah supervisi. Dilakukan secara terstruktur oleh untuk mengukur kesiapan tenaga pengajar, kelayakan perangkat pembelajaran, serta implementasi strategi mengajar yang berdasarkan kebutuhan anak. Peningkatan profesionalisme guru secara bertahap semakin meningkat sesuai standar. Guru sebagai Sumber Daya Manusia paling krusial akan mendapatkan pendampingan sesuai hambatan yang dialaminya dalam aspek pedagogik ataupun teknis untuk memperbaiki kinerjanya.

Temuan penelitian ini tidak jauh berbeda dengan temuan Arifin (2011), strategi kepala sekolah yang secara berkesinambungan dan improvisasi akan menghasilkan pengembangan internal seperti menumbuhkan profesionalisme guru sebagai Sumber Daya Manusia serta strategi pembelajaran yang berkualitas [24]. Profesionalisme guru merupakan tolak ukur keberhasilan sistem pendidikan sekaligus faktor determinan untuk mempertahankan kualitas pendidikan dan reputasi lembaga [25]. Strategi kepala sekolah di PAUD Aisyiyah Sidokare memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan menggunakan strategi pemantauan, pembinaan, pendampingan dan motivasi yang berkesinambungan, para pengajar menjadi lebih profesional dan kompeten menciptakan strategi pembelajaran. Efektivitas mengajar dan mengajar lebih berkualitas ditunjang sarana prasarana yang optimal. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa strategi kepala sekolah dalam menjalankan programnya tidak hanya berhasil meningkatkan kompetensi guru tetapi mendukung mutu pendidikan yang lebih terarah.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dicapai dalam penelitian ini adalah bahwa strategi kepala sekolah melalui perencanaan dan pelaksanaannya berhasil meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di PAUD Aisyiyah Sidokare. Selain aspek tersebut, secara komprehensif mengoptimalkan program pendidikan berkelanjutan yang berkualitas.

Pada tahap pelaksanaan, kepala sekolah berkompeten dalam mengimplementasikan program kerja secara terstruktur sesuai perencanaan awal. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kompetensi guru dengan sistem pendampingan (mentoring), serta didukung dengan pembinaan berkelanjutan melalui coaching dan konseling. Umumnya, sebagian besar program kerja di masing-masing bidang (umum, kurikulum, kesiswaan, personalia, sarana prasarana, keuangan, dan hubungan kemasyarakatan) telah terlaksana berdasarkan perencanaan awal dengan frekuensi yang bervariasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi melalui perancangan dan pelaksanaan dalam satu tahun terakhir terbukti efektif dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan khususnya dalam peningkatan kompetensi guru, efektivitas pembelajaran, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, optimalisasi sarana prasarana, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di PAUD Aisyiyah Sidokare” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Magister di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan banyak sumbangsi selama penulisan tesis ini. Rasa terima kasih yang sangat dalam kepada orang tua penulis, Bapak Mukin dan Ibu Kusayoroh atas kesabaran dan dukungannya yang tak terhingga pada penulis. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Begitu juga kedua kakak penulis, Rivan Setyadi dan Mohammad Syaifuddin. Tidak terkecuali kakak ipar penulis, Khusna dan Windi sekaligus keponakan penulis, Kenal, Khiyar, Zidan yang selalu kebersamai penulis selama penulisan tesis ini. Sahabat penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, tapi merekalah yang memberikan dorongan, dukungan dan saran saran yang berkaitan dengan tesis ini.

Dalam keterbatasannya, penulis tetap berharap tesis ini akan memberikan banyak dampak positif untuk penelitian selanjutnya. Tentu pula, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berarti untuk optimalisasi. Tesis ini masih memiliki keterbatasan dalam banyak hal. Namun, penulis berharap ia akan memberikan banyak manfaat kepada para peneliti selanjutnya dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Tentu pula, penulis sangat terbuka atas kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

REFERENSI

- [1] K. S. Khotimatus Sa'diyah, Nyiarci, Lita Latiana, Ali Formen Nyiarci, Lita Latiana, Ali Formen, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD,” *Pedagog. J. Ilmu-Ilmu Kependidikan*, vol. 2, no. 1, pp. 40–46, May 2022, doi: 10.57251/ped.v2i1.335.
- [2] M. A. Khoiruddin, “Perkembangan Anak Ditinjau dari Kemampuan Sosial Emosional,” *J. Pemikir. Keislam.*, vol. 29, no. 2, Dec. 2018, doi: 10.33367/tribakti.v29i2.624.
- [3] E. Munastiwi, “Manajemen Ekstrakurikuler Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD),” *Manag. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 369–380, Jan. 2019, doi: 10.14421/manageria.2018.32-09.
- [4] D. A. Bujuri, “Analisis Perkembangan Kognitif Anak Usia Dasar dan Implikasinya dalam Kegiatan Belajar Mengajar,” *Literasi J. Ilmu Pendidik.*, vol. 9, no. 1, p. 37, Aug. 2018, doi: 10.21927/literasi.2018.9(1).37-50.
- [5] H. Hanifah and F. Amaliah, “Manajemen Pembelajaran Bagi Anak Usia Dini Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Pos PAUD Dahlia 15” vol. 1, no. 3, pp. 24–29, 2018, doi: 10.22460/comm-edu.v1i3.1102.
- [6] D. F. Jannah and R. Setiawan, “Evaluasi Implementasi Program PAUD Holistik Integratif,” *J. Obsesi J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 6, no. 6, pp. 7163–7172, Dec. 2022, doi: 10.31004/obsesi.v6i6.2970.
- [7] N. Rahmah, “Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Sekolah,” *Kelola J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 73–77, Oct. 2016, doi: 10.24256/kelola.v1i1.430.
- [8] M. S. Cardon and C. E. Stevens, “Managing human resources in small organizations: What do we know?,” *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 14, no. 3, pp. 295–323, Sep. 2004, doi: 10.1016/j.hrmr.2004.06.001.
- [9] Hamidi, Nuzuwar, and I. Nurmal, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dan Supervisor” vol. 2, no. 1, pp. 39–47, Jun. 2019, doi: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.743>.
- [10] M. Abrori and C. Muali, “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *JUMPA J. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 2, Dec. 2020, doi: 10.33650/jumpa.v1i2.1200.

- [11] M. Febrina, "Problematika Profesionalitas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD," *CERDAS - J. Pendidik.*, vol. 1, no. 2, pp. 22–32, Dec. 2022, doi: 10.58794/cerdas.v1i2.199.
- [12] F. Ashadi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Pembelajaran Fisika*, vol. 5, no. 4, pp. 412–418, 2017.
- [13] M. D. Putri Nazidah, "Problematika Linieritas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD," *J. Obsesi J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 6, no. 3, pp. 2043–2051, Dec. 2021, doi: 10.31004/obsesi.v6i3.1373.
- [14] A. A. Jayanty, A. Alfina, and S. N. Afifah, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga PAUD," *J. Obsesi J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 7, no. 1, pp. 547–557, 2023, doi: 10.31004/obsesi.v7i1.4102.
- [15] S. H. Sahir, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- [16] D. S. Mulyani and P. Virgianti, "Perencanaan strategis sekolah," *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 11, no. 1, pp. 99–110, Jun. 2023. doi: 10.30983/al-marsus.v11i1.6446.
- [17] D. Rahmawati, U. Umar, and N. Najamudin, "Strategi Inovasi Kepala Sekolah dalam Perencanaan Program Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila," *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, vol. 4, no. 3, pp. 172–178, Dec. 2023.
- [18] N. Harahap and H. B. Hasibuan, "Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini," *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 1, pp. 470–481, Jul. 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i1.254.
- [19] E. Virgo and Slameto, "Evaluasi Program Manajerial Kepala Sekolah," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 5, no. 2, pp. 217–229, Jul.–Dec. 2018.
- [20] U. V. Susanti, Nurohmah, and N. Anisa, "Meningkatkan Mutu PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) Melalui Manajemen," *Jurnal Edusiana: Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 82–89, 2025.
- [21] Rozalena and M. Kristiawan, "Pengelolaan Pembelajaran PAUD dalam Mengembangkan Potensi Anak Usia Dini," *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*, vol. 2, no. 1, pp. 76–86, Jan.–Jun. 2017.
- [22] D. E. Kharismawati, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah," *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 19–28, Jun. 2019, doi: 10.17977/um027v4i12019p019.
- [23] R. Yanuarsari, I. Lutfiah, D. Frida, and R. Suprianti, "Strategi Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini yang Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan melalui Pengelolaan SDM, Pembelajaran, Sarana Prasarana, dan Kemitraan dengan Orang Tua," *DIKKESH*, vol. 2, no. 1, pp. 63–70, 2026, doi: 10.60126/dikkesh.v2i1.1419.
- [24] I. Arifin, "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 18, no. 1, pp. 36–46, Apr. 2011.
- [25] C. Atikah and N. D. Aurelia, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD," **Jurnal PAUD Agapedia**, vol. 9, no. 1, pp. 11–20, Jun. 2025.

Conflict of interest statement:

"The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest."