

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Taman kanak-kanak (TK) merupakan jenjang pendidikan anak usia dini yang paling strategis dalam mempersiapkan anak untuk memasuki pendidikan dasar. Pendidikan Taman Kanak-kanak yang melayani peserta didik pada rentang usia 4-6 tahun, adalah periode puncak masa emas (Golden Age) perkembangan anak. Pada masa ini terjadi pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat pada seluruh aspek perkembangan anak, meliputi perkembangan nilai agama dan moral, fisik motorik, sosial emosional, kognitif, bahasa, dan seni (Santrock, 2011). Penelitian mutakhir di bidang Neurosains menunjukkan bahwa sekitar 80% sampai 90% perkembangan jaringan otak anak terjadi pada lima tahun pertama kehidupan, dimana pengalaman belajar yang bermakna dan berkualitas pada periode ini akan membentuk struktur saraf otak yang kuat dan menjadi fondasi pada seluruh proses belajar selanjutnya (Shonkoff & Phillips, 2000). lebih lanjut penelitian longitudinal yang dilakukan oleh High Scope Perry Preschool Study selama lebih dari 40 tahun membuktikan bahwa partisipasi dalam program pendidikan anak usia dini yang berkualitas tinggi memberikan dampak jangka panjang yang sangat signifikan, termasuk tingkat kelulusan sekolah yang lebih tinggi, pendapatan yang lebih besar di masa dewasa, serta tingkat kriminalitas yang lebih rendah (Schweinhart et al., 2005). Sebaliknya, kurangnya stimulasi yang tepat pada masa TK dapat menyebabkan kesenjangan perkembangan yang

sulit diperbaiki di kemudian hari. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran di TK menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi keberhasilan pendidikan anak di jenjang berikutnya dan pada akhirnya bagi kualitas sumber daya pada suatu bangsa.

Kualitas pembelajaran di TK sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja guru TK. Guru TK mempunyai peran yang berbeda dan sangat kompleks dibandingkan dengan guru pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perbedaan mendasar ini disebabkan oleh karakteristik unik yang ada pada anak usia TK yang berada pada masa transisi dari egosentrisme menuju kemampuan bersosialisasi, dari ketergantungan penuh menuju kemandirian, serta dari bermain bebas menuju kesiapan belajar yang lebih terstruktur.

Guru TK memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab yang kompleks. Sebagai Guru TK bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang edukatif, aman, nyaman, dan sekaligus menantang bagi anak. Guru TK juga harus mampu merancang kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai dengan tahap perkembangan anak, bakat minat anak, serta konteks budaya setempat. Selain itu Guru TK harus mampu membangun hubungan yang hangat, penuh kasih, dan responsif pada semua anak, karena hubungan yang aman antara guru dan anak merupakan fondasi bagi perkembangan sosial emosional anak yang sehat. Guru TK harus menjadi teladan dalam berperilaku dan berbicara, karena anak usia TK belajar melalui observasi dan meniru terhadap figur dewasa di sekitarnya. Selain itu, sebagai guru TK harus mampu memahami karakteristik unik yang dimiliki setiap anak, termasuk kecepatan dan gaya belajar yang berbeda-beda, serta mampu memberikan stimulasi yang tepat untuk mengoptimalkan seluruh aspek

perkembangan anak. Guru TK harus mampu melakukan penilaian perkembangan anak secara autentik dan berkelanjutan, serta mengkomunikasikan kepada orang tua dengan cara yang mudah dipahami dan membangun (Bredekamp & Copple, 2009; NAEYC, 2020).

Kompleksitas tugas guru TK ini, menuntut adanya manajemen yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru pada tingkat yang optimal. Tanpa adanya strategi yang tepat guru akan mengalami kelelahan profesional, kehilangan motivasi, dan pada akhirnya kinerjanya akan menurun yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan perkembangan anak.

Manajemen Strategi pada hakikatnya merupakan sebuah seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuan jangka panjang (David & David, 2017). pada masa lalu paradigma manajemen strategi dianggap sebagai konsep yang eksklusif milik dunia korporasi yang berorientasi pada laba. Namun seiring dengan tuntutan akuntabilitas publik dan kompetisi antar lembaga, sektor pendidikan formal yang didalamnya termasuk Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) kini diwajibkan untuk mengadopsi pendekatan strategis ini guna mempertahankan mutu dan relevansinya di tengah masyarakat (Bryson, 2018).

Pada jenjang pendidikan formal Taman Kanak-kanak (TK), penerapan manajemen strategi jauh lebih kompleks dan krusial. Karakteristik pendidikan anak usia dini yang sangat dinamis, sensitif terhadap perubahan kebijakan

kurikulum, serta ketergantungan yang tinggi pada aspek sosiokultural lingkungan sekitar, menuntut pengelolaan yang tidak hanya sekedar bersifat rutinitas dan fokus pada administrasi. Kepala sekolah TK tidak lagi bisa bertindak sebagai pengawas harian (supervisor) maupun administrator sekolah semata, melainkan harus bertransformasi menjadi seorang manajer strategi (strategic leader) (Bush, 2019). Transformasi peran ini menuntut kepala sekolah mampu merumuskan visi yang jelas, mengelolah sumber daya manusia dan sarana prasarana, serta membangun budaya kerja profesional yang berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan.

Strategi baru sering kali menuntut perubahan cara kerja dan keluar dari zona nyaman yang selama ini dilakukan, perubahan tidak dapat berjalan efektif apabila hanya bertumpu pada kebijakan kepala sekolah, melainkan memerlukan komitmen dari seluruh tenaga pendidik. Kepala sekolah melibatkan pendidik dalam analisis kebutuhan hingga perumusan program. Keterlibatan ini menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan rasa memiliki terhadap strategi yang disusun dan pendidik akan menunjukkan inisiatif serta tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan program sehingga terdorong secara sadar untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer strategi perlu membangun mekanisme partisipatif yang memungkinkan setiap pendidik menyuarakan gagasan, kebutuhan, dan tantangan di lapangan (Mulyasa, 2022).

Selain keterlibatan pendidik, iklim organisasi sekolah harus diarahkan pada pembentukan budaya pembelajar yang kondusif. Budaya ini memberi ruang aman bagi guru untuk mengembangkan kompetensi, bereksperimen dengan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta merefleksikan praktik

mengajar tanpa takut kegagalan. Lingkungan yang suportif akan mempercepat proses adaptasi terhadap strategi baru dan memperkuat kolaborasi antar praktisi pendidikan.

Rencana strategi yang ideal harus didukung dengan manajemen logistik dan anggaran yang realistis agar implementasi program dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Kepala sekolah dituntut untuk cermat dalam mengalokasikan dana yang terbatas, seperti Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP), dengan memprioritaskan program-program yang strategis yang berdampak langsung pada peningkatan mutu sumber daya manusia, alokasi tersebut dapat diarahkan pada kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik pendidik, pelaksanaan studi banding ke lembaga unggulan, maupun pengadaan media pembelajaran berbasis digital yang relevan dengan karakteristik anak usia dini. Selain aspek finansial penempatan pendidik sesuai dengan kompetensinya juga menjadi efisiensi eksekusi strategi. Ketika tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kapasitas profesional, proses implementasi strategi menjadi lebih terarah, meminimalkan resistensi, dan mendorong pencapaian tujuan peningkatan kinerja pendidik secara optimal (David & David, 2017).

Dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pendidik, kepala sekolah membutuhkan validitas data pendukung yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan yang objektif. Data tersebut meliputi peta kekuatan pendidik, dokumen Evaluasi Diri Sekolah (EDS), rekapitulasi hasil supervisi klinis, serta profil kompetensi pendidik yang menjadi instrumen penting dalam analisis SWOT. Pemanfaatan data empiris ini memungkinkan kepala sekolah mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi nyata dan standar yang diharapkan. sehingga

perencanaan program pembinaan pendidik dapat dirancang secara tepat sasaran dan sesuai kebutuhan nyata pendidik di lapangan.

Lebih lanjut yang mendukung keberhasilan manajemen strategi adalah adanya sistem kontrol dan motivasi yang konsisten. Kepala sekolah perlu menetapkan indikator utama yang jelas untuk mengukur progres performa pendidik secara berkala. Proses evaluasi ini kemudian diintegrasikan dengan sistem penghargaan (reward) yang adil, baik berupa insentif material, piagam penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier. Hal ini terbukti menjadi penyemangat yang efektif dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas kerja pendidik (Amstrong, 2020).

Urgensi dari pemenuhan faktor-faktor pendukung di atas menjadi alasan yang menarik ketika meneliti lembaga TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari. Sebagai lembaga yang berstatus Negeri Pembina di Kabupaten Ponorogo, kedua lembaga TK ini diasumsikan telah memiliki fondasi daya dukung kelayakan di atas, baik dari segi alokasi anggaran, fasilitas, maupun kualifikasi dasar pendidiknya. Namun, bagaimana kedua kepala sekolah tersebut mengatur faktor-faktor pendukung tersebut di tengah karakteristik sosiokultural wilayah yang berbeda yaitu TK Negeri Pembina Bangil yang berada di kawasan industri dan TK Negeri Pembina Purwosari yang berada di kawasan Transit Malang Surabaya, tentu melahirkan dinamika strategi yang unik. Perbedaan tata kelola daya dukung inilah yang melatarbelakangi pentingnya dilakukan studi multi-kasus untuk menemukan formulasi manajemen strategi yang paling efektif dalam mengoptimalkan kinerja pendidik PAUD.

Selain itu, tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan manajemen strategi peningkatan kinerja pendidik sering kali terkait dengan keterbatasan anggaran atau minimnya fasilitas. Oleh karena itu kepala sekolah di kedua lembaga tersebut berperan penting dalam penerapan manajemen strategi yang tepat dan efektif, seperti merencanakan kegiatan maupun kebutuhan lembaga berdasarkan skala prioritas, memaksimalkan komunitas belajar untuk meningkatkan kompetensi pendidik, melakukan komunikasi yang baik, serta melibatkan pendidik dalam melakukan perencanaan dan evaluasi program. Dengan strategi ini, pendidik mendapat perhatian dan merasa dihargai, hubungan kerja menjadi lebih profesional dan meminimalkan kesalah pahaman, dan tumbuh rasa memiliki sekolah sehingga loyalitas kerja meningkat, sehingga berdampak pada kinerja pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana manajemen strategi kepala sekolah pada lembaga TK Negeri Pembina Bangil dan lembaga TK Negeri Pembina Purwosari dapat meningkatkan kinerja pendidik pada kedua lembaga tersebut.

Penerapan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari dilakukan melalui langkah-langkah yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Kepala sekolah di kedua lembaga tersebut secara tepat dan efektif telah menerapkan manajemen strategi dengan memimpin lembaga dengan keteladan, empati, melibatkan pendidik dalam perencanaan program kegiatan sekolah, serta melakukan supervisi sebagai ruang diskusi untuk solusi perbaikan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pendidik di kelas. Langkah ini tidak hanya membuat pendidik merasa

nyaman, aman dan dihargai akan tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki sehingga loyalitas dan motivasi kerja pendidik meningkat.

1.2. Rumusan Masalah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari?
3. Bagaimana evaluasi manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa perencanaan manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan manajemen strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa evaluasi manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil dan TK Negeri Pembina Purwosari.

1.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, khususnya bagi peneliti sendiri, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis. Bersarkan tujuan yang hendak dicapai penelitian ini dapat menghasilkan manfaat antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoretis:

1. Sebagai bahan masukan dalam menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam penulisan karya ilmiah terkait penerapan manajemen strategi pada lingkup pendidikan anak usia dini / TK.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan terkait manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Taman Kanak-kanak.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi TK Negeri Pembina Bangil

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi kebijakan dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Bangil.

2. Bagi TK Negeri Pembina Purwosari Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi kebijakan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TK Negeri Pembina Purwosari.

3. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terkait pembinaan, pelatihan, dan peningkatan kinerja kepala sekolah dan guru di wilayah kabupaten Pasuruan.

4. Bagi Guru

Penelitian ini dapat berguna sebagai penambah wawasan bagi guru baik di TK Negeri Pembina Bangil maupun TK Negeri Pembina Purwosari untuk lebih memahami manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja masing-masing yang dapat mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan kedepannya.

5. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memberikan pengalaman serta menambah wawasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik di satuan pendidikan Taman Kanak-kanak.