

Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Fondasi Pendidikan Anak Usia Dini Yang Berkualitas

Nur Amelia¹, Shaufia Inayanti², Della Maulida Safarina³, Dina Karimah⁴, Aslamiah⁵, Celia Cinantya⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Email: Amelnong693@gmail.com¹, shaufiainayantipgpaul@gmail.com², dellamaulida110@gmail.com³, dinakarimah6@gmail.com⁴, aslamiah@ulm.ac.id⁵, celia.cinantya@ulm.ac.id⁶

Abstrak—Kepemimpinan Pendidikan adalah salah satu komponen utama dalam menentukan kualitas lembaga Pendidikan. Pemimpin yang baik dan terencana mampu menciptakan visi Pendidikan yang berfokus pada tumbuh kembang anak, memberdayakan guru, serta dapat menjalin kolaborasi dengan pihak lain yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam membangun fondasi Pendidikan anak usia dini yang tepat dan berkualitas dengan menggunakan metode studi pustaka (library research) terhadap beberapa jurnal ilmiah Nasional dan Internasional. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan visioner memiliki dampak positif terhadap mutu layanan PAUD, baik dari segi pengelolaan lembaga, kurikulum, maupun hubungan dengan orang tua.

Kata kunci: Kepemimpinan, PAUD, Pendidikan Anak Usia Dini, Kualitas Pendidikan.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) mempunyai peran strategis dalam membangun fondasi perkembangan anak secara utuh, baik dari aspek nilai agama dan moral, kognitif, sosial emosional, motorik, dan bahasa. Langkah untuk meningkatkan kualitas PAUD bukan hanya bergantung pada kurikulum dan sarana prasarana saja, tapi juga sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan di dalam lembaga PAUD. Menurut Wulandari (2025). Pendidikan memegang peranan yang besar dalam usaha untuk meningkatkan kualitas hasil belajar dan usaha meningkatkan mutu sekolah dalam rangka mencetak generasi emas bangsa di masa depan. Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu upaya mewariskan nilai dan sekaligus menjadi penolong dan penentu umat manusia dalam menjalani kehidupan dan peradaban umat. Kepemimpinan yang berkualitas menjadi faktor utama dalam membangun lingkungan belajar yang aman, mendukung, dan mampu mengoptimalkan potensi anak.

Pemimpin PAUD mempunyai peran penting sebagai penentu arah visi, pemberi motivasi, dan fasilitator perubahan yang positif di lingkungan satuan pendidikan. Dengan kepemimpinan yang berkualitas, kualitas pendidikan PAUD akan dapat ditingkatkan terus, mulai dari peningkatan kompetensi tenaga pendidik hingga penerapan program-program inovatif yang berpusat pada anak. Oleh sebab itu,

kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu dalam mewujudkan mutu PAUD. Di samping itu, gaya kepemimpinan yang digunakan di PAUD berperan besar dalam membentuk iklim kerja dan kualitas interaksi antara pendidik, peserta didik, dan orang tua. Gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan transformatif terbukti lebih efektif dalam mendorong kolaborasi, inovasi, dan komitmen bersama dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Bukan hanya itu, pemimpin PAUD juga dituntut mampu membangun kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pendidik, orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Kemitraan yang solid ini diperlukan untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang sinergis dan berkelanjutan. Tanpa kerja sama yang efektif, upaya peningkatan kualitas PAUD akan mengalami hambatan.

Dalam menjalankan perannya, pemimpin PAUD sering dihadapkan dengan berbagai tantangan, antara lain keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan, dan rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan PAUD berkualitas. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan tersebut dan memastikan lembaganya tetap mampu memberikan layanan pendidikan terbaik bagi anak usia dini.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif. Sumber data diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan tema kepemimpinan dan pendidikan anak usia dini, baik dari Google Scholar, maupun perpustakaan digital universitas. Data dianalisis secara deskriptif untuk melihat pola, tantangan, dan strategi kepemimpinan yang efektif dalam konteks PAUD.

III. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bass (dalam Rosari 2005) “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki suatu tujuan dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Siagian sebagaimana dikutip Sutrisno (2011) berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah

kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya”.

Menurut Munfarijah (2015) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Menurut Rahayu (2020) Kepemimpinan dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu kegiatan memimpin yang didalamnya ada kegiatan manajemen dan administrasi bertujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh.

Menurut Wahyudi (dalam Krisbiyanto, 2019) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Kemudian menurut Tead (dalam Krisbiyanto, 2019) “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan keahlian yang dimiliki seorang pemimpin melalui kepemimpinan maka seluruh anggota organisasi dapat diarahkan sesuai dengan kehendaknya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memandu orang lain, baik itu secara individu maupun kelompok, agar mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Unsur-Unsur Kepemimpinan

Unsur-Unsur Kepemimpinan Menurut Basri dan Tatang (dalam Krisbiyanto, 2019) ada beberapa unsur penting dalam kepemimpinan, yakni sebagai berikut.

1. Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial.
2. Seorang pemimpin harus memahami hal hal yang bersifat teknis dalam mengelola organisasi, terutama pemimpin organisasi yang cakupannya kecil agar dapat memberikan saran yang aplikatif bagi bawahannya.
3. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan orang lain, kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi dengan bawahannya, dengan masyarakat, dan lingkungannya yang lebih luas. Jadi, pemimpin harus *human relation skill*, keahlian membangun hubungan dengan orang lain.
4. Pemimpin berkaitan dengan kekuasaan dan kewenangan, yaitu kemampuan untuk bertindak bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

5. Memiliki kewibawaan, yaitu berbagai keunggulan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga membedakan dengan yang dipimpin. Dengan keunggulan tersebut, orang lain patuh dan bersedia melakukan kegiatan yang dikehendaknya.
6. Kemampuan, yaitu keseluruhan daya baik berupa keterampilan sosial maupun keterampilan teknis yang melebihi orang lain.
7. Memiliki kemampuan memotivasi bawahannya sehingga bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan optimal.
8. Dalam kepemimpinan terdapat beberapa ciri fungsional yang melekat pada seseorang pemimpin, yakni (1) watak dan kewibawaan; (2) kekuasaan dalam pekerjaan; (3) hierarki kekuasaan struktural; (4) adanya sikap ketegasan pengambilan keputusan; (5) adanya kecerdasan menganalisis persoalan yang menyangkut kepentingan umum; (6) sikap yang selalu melayani kepentingan organisasi dan kepentingan umum; (7) selalu belajar dari pengalaman tanpa mengenal batas waktu; (8) adanya masa masa keberakhiran struktur kepemimpinan; dan (9) menjadi teladan bawahan sehingga kinerjanya menjadi panutan masyarakat yang dipimpinnya.

Fungsi Kepemimpinan Dalam Membangun Fondasi Pendidikan Anak Usia Dini Yang Berkualitas

Pada sebuah organisasi sekolah fungsi pemimpin memiliki peran yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan sekolah. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek, yakni: (1) fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitas; dan (2) fungsi sebagai top manajemen, yakni mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*, dan sebagainya. Menurut Nawawi (dalam Krisbiyanto, 2019). ada dua dimensi fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya; dan dukungan atau
2. Tingkat keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan diimplementasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin akan memiliki dampak baik atau buruk dalam pengelolaan manajemen pendidikan di dalam operasional kegiatan di suatu jenjang pendidikan. Maka dari itu Efisiensi dan efektifitas

kegiatan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini akan dapat mencapai tujuannya, sehingga kepemimpinan yang dilakukan dapat mendukung program pendidikan nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan berjalannya program-program yang dikelola oleh seorang pimpinan akan menghasilkan kepemimpinan yang baik.

Pada prinsipnya setiap manusia memiliki keberanian dan juga ketidak pusaan dalam kehidupannya, daya nalarnya terus bekerja dan melakukan pergerakan. Pergerakan tersebut yang membuat manusia akan selalu mengingat sesuatu yang baru didalam kehidupannya. Keberanian dan ketidak puasannya adalah kebutuhan kita hari ini Danim (dalam Nurmiyanti 2019). Maka semakin manusia produktif dalam kehidupannya, tentunya akan semakin meningkatkan potensi dirinya secara baik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Sebagai Faktor Penentu Mutu PAUD

Sekolah sebagai sebuah organisasi sosial dirancang untuk dapat memberikan sumbangan dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya meningkatkan mutu sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar proses belajar di sekolah berjalan dengan lancar. Pengelolaan sekolah yang dimaksud berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik atau berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya meningkatkan mutu sekolah merupakan titik strategis dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. (Timor & Suhardan 2018).

Menurut Sallis (dalam Timor & Suhardan 2018) indikator mutu sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya : (1) *Costumer fokus*, (2) *Leadership*, (3) *Involvement of people*, (4) *Process aproach*, (5) *System aproach to management*, (6) *Continious improvement*, (7) *Factual aproach to decision making*, (8) *Mutualy beneficalsupplier relationship*. Komponen indikator mutu sekolah:

1. Fokus pada konsumen siswa merupakan pelanggan pada dunia pendidikan, menjadi fokus menentukan pemberian layanan.
2. Kepemimpinan dalam menentukan dalam keberhasilan pencapaian mutu pendidikan kepemimpinan sangat diperlukan.
3. Keterlibatan orang agar tercapainya keterlibatan berbagai mutu pendidikan pihak sangat diperlukan.
4. Pendekatan proses diperlukan pendekatan mencapai tujuan proses organisasi. dalam Dengan pendekatan yang sesuai, berbagai program Akan berjalan dengan baik.
5. Pendekatan sistem manajemen pendekatan sistem manajemen menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua organisasi yang terlibat didalamnya, yaitu guru dan staf serta juga kepala sekolah. Iklim kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

6. Perbaikan berkelanjutan sekolah harus selalu mengadakan perbaikan berkelanjutan dan terus menerus terhadap proses pembelajaran dengan pemberian layanan.
7. Pendekatan faktual untuk pengambilan keputusan pendekatan faktual dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan agar setiap keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan baik.
8. Hubungan pemasok yang saling menguntungkan pemasok disebut juga input pendidikan.

Kepemimpinan pada kepala sekolah berpengaruh terhadap guru dan prestasi siswa. Perilaku kepemimpinan mempengaruhi prestasi siswa dengan cara yang positif dengan cara membantu guru, mendengarkan, mendukung memfasilitasi apa yang guru butuhkan pada akhirnya prestasi siswa akan meningkat. Hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, gaya kepemimpinan yang demokratis, perilaku kepala sekolah. Soehner (dalam Timor & Suhardan 2018).

B. Upaya Memelihara Budaya Mutu Sekolah

Menurut Amin dalam (Wati et al., 2024) membangun budaya yang kokoh membutuhkan pemimpin yang tangguh, memiliki visi yang jelas, dan kepribadian yang kuat. Pendiri memainkan peran penting dalam merumuskan visi, misi, filosofi, serta tujuan utama organisasi. Di tahap awal, mereka juga membentuk perilaku organisasi yang menjadi panutan bagi seluruh anggota, bersama dengan tim kepemimpinan puncak lainnya. Langkah pertama saat memulai operasi adalah memberikan contoh bagi bawahan dan mempersiapkan diri untuk menghadapi dinamika lingkungan eksternal.

Metode resmi meliputi perekrutan anggota baru, yang kemudian diharuskan untuk menyediakan perlengkapan dan menjalani pelatihan guna memperkenalkan budaya yang sudah ada dan mempraktikkannya saat berada di sekolah. Di sisi lain, metode informal lebih umum digunakan untuk menjaga agar budaya mutu sekolah tetap utuh. Sosialisasi langsung, perilaku teladan, dan tata krama yang baik merupakan bagian dari pengenalan budaya saat ini secara informal, yang membuatnya lebih mudah diserap karena terkait langsung dengan para pesertanya (Wati et al., 2024).

Interaksi dengan orang lain Karyawan baru tidak akan sepenuhnya berasimilasi ke dalam budaya perusahaan, terlepas dari seberapa teliti proses perekrutannya. Sepanjang masa kerja karyawan di perusahaan, mereka akan tetap memiliki kesempatan untuk berjejaring dengan rekan kerja. Menurut Harrison dan Carroll, dalam (Wati et al., 2024).

Kepemimpinan efektif mencirikan kemampuan seorang individu untuk memberikan arah, memotivasi, dan mencapai tujuan bersama dengan para anggota tim atau organisasinya. Dalam konteks peran kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan, definisi ini mencakup aspek-aspek yang lebih luas, seperti membimbing visi dan misi institusi, memfasilitasi pemberdayaan tim, dan memastikan komunikasi yang efektif di seluruh lembaga pendidikan Nadhifah, dalam (Suryadi 2023)

C. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Di PAUD

Kepemimpinan efektif berkaitan dengan tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Soekarso dan Putong (dalam Sari, 2025) Menyatakan bahwa kepemimpinan efektif ke dalam tiga kategori, yaitu (1) kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan, (2) kepemimpinan efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan, (3) kepemimpinan efektif merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada efektivitas pencapaian sasaran dan efisiensi penggunaan sumber daya untuk pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya Thoha (dalam Sari, 2025). Menurut Frankly dalam Dirham (dalam Sari, 2025), macam-macam gaya kepemimpinan antara lain adalah otoriter, demokratis, dan bebas. Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada di satu tangan pada pemimpin.

Dalam konteks PAUD, gaya kepemimpinan otoriter kurang dianjurkan karena cenderung membatasi inisiatif guru dalam merancang pendekatan pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama dari semua anggota kelompok. Gaya demokrasi dinilai paling sesuai untuk diterapkan dalam lembaga PAUD karena mendorong kolaborasi antar guru dan staf, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memberi ruang bagi guru untuk berinovasi dalam pengembangan kegiatan belajar yang menyenangkan bagi anak-anak (Maulina, 2023).

Kepemimpinan bebas yaitu pemimpin yang menjalankan peranannya secara pasif. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuannya dan kegiatannya sepenuhnya kepada anggota kelompok. Dalam lembaga PAUD, gaya kepemimpinan bebas bisa berdampak negatif karena dapat menyebabkan kurangnya arahan yang jelas dan mengganggu keberlangsungan program pendidikan anak. Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekurangan dan kelebihan bawahannya, dan mengerti cara memanfaatkan kelebihan bawahan untuk mengimbangi kekurangan yang dimilikinya Triyono (dalam Sari, 2025).

Gaya kepemimpinan yang efektif dijalankan oleh seorang pemimpin sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi sendiri. Pada dasarnya setiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu. Seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk visi dan misi yang berbeda. Gaya yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tujuan organisasi, dan hal lainnya untuk memajukan organisasi.

Kepala PAUD sebagai pemimpin lembaga dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan guru, perkembangan anak-anak, serta tuntutan kurikulum yang terus berubah. Gaya kepemimpinan yang efektif di PAUD sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan anak-anak secara optimal. Dalam konteks pendidikan anak usia dini (PAUD), pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik anak-anak yang masih dalam tahap perkembangan emosional dan sosial. Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat sesuai untuk PAUD adalah kepemimpinan demokratis, yang memungkinkan pendidik dan peserta didik untuk saling berkolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Gaya ini tidak hanya memberi kesempatan bagi anak-anak untuk merasa dihargai dan didengar, tetapi juga mengajarkan nilai-nilai kerja sama dan menghargai pendapat orang lain.

Namun perlu kita ketahui, tidak semua situasi di PAUD bisa dihadapi dengan gaya kepemimpinan yang sama. Kepemimpinan otoriter, meskipun seringkali kurang disarankan dalam konteks pendidikan anak usia dini, bisa digunakan dalam situasi tertentu untuk menjaga kedisiplinan dan memberikan arahan yang jelas. Di sisi lain, kepemimpinan bebas mungkin tidak sepenuhnya efektif di PAUD karena kurangnya kontrol dan pengawasan yang dibutuhkan untuk menjaga kestabilan dan keteraturan di dalam kelas.

D. Peran Pemimpin Dalam Menjalin Kolaborasi

Menurut Vangrieken et al., dalam (Kasmawati 2020), kolaborasi dapat diartikan sebagai interaksi bersama dalam kelompok untuk melaksanakan semua aktivitas. Dalam konteks pendidikan, kolaborasi mencakup pengertian suatu tindakan kooperatif anggota sekolah untuk tujuan yang terkait dengan pekerjaan Kelchtermans, dalam (Kasmawati 2020). Tindakan tersebut bisa berupa berbagi nilai melalui pembelajaran guru sehingga mampu mempengaruhi praktik mengajar dan prestasi siswa Shakenova, dalam (Kasmawati 2020). Melalui Kolaborasi, merupakan sarana bagi guru untuk saling mengingatkan tentang peran mereka, meningkatkan bahan ajar, praktik mengajar dan interaksi dengan siswa Kafyulilo, dalam (Kasmawati 2020).

Menurut Kasmawati (2020), juga menjelaskan bahwa manfaat utama dari kolaborasi bagi guru yaitu meningkatkan kesempatan guru untuk berkembang secara profesional melalui interaksi dengan sesama Pukila, dalam. Kolaborasi juga menyebutkan bahwa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru Egodawatte, dalam (Kasmawati 2020). Sedangkan Johnson, dalam (Kasmawati 2020), juga menjelaskan bahwa keuntungan yang dirasakan dengan adanya kolaborasi yaitu guru merasa mendapat dukungan moral dan kesempatan untuk belajar satu sama lain sehingga membantu guru merasa lebih baik tentang diri mereka sendiri dan tugas-tugasnya.

Lebih jauh lagi, kolaborasi guru tidak hanya bermanfaat bagi guru semata tetapi juga bermanfaat bagi siswa, sekolah, komunitas profesional seperti yang dikemukakan oleh Forte dan Flores, dalam (Kasmawati 2020). yaitu :

1. Untuk guru, terjadi perubahan budaya profesional individualistik, kepuasan kerja dan motivasi.
2. Untuk siswa, terciptanya pengalaman baru, pengawasan pekerjaan siswa yang lebih baik, hasil siswa yang lebih baik.
3. Untuk sekolah, terjalin hubungan kerja dengan rekan kerja, reputasi/citra sekolah yang lebih baik, pengalaman pertukaran dengan sekolah lain dan kemitraan dengan entitas lokal.
4. Untuk masyarakat, berupa penyebaran informasi, hubungan yang lebih baik dengan komunitas.

Keberlangsungan dan keberhasilan kolaborasi dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi guru menurut Silva dan Morgado, dalam (Kasmawati 2020) yaitu:

1. Faktor pribadi dan profesional misalnya motivasi pribadi, keterbukaan terhadap pendapat yang berbeda, fleksibilitas, hubungan antara anggota tim, rasa tanggung jawab, kompetensi untuk berinovasi, rasa rendah hati, dan sukarela.
2. Suasana sosial dalam tim meliputi tujuan bersama, saling menghormati, kapasitas untuk mendengarkan saran dan pendapat orang lain, kualitas hubungan di antara anggota tim, kualitas proses komunikasi, kepercayaan pada satu sama lain, dan adanya kepemimpinan yang menjamin kohesi kelompok.
3. Faktor organisasi yang memfasilitasi kolaborasi guru yaitu jadwal guru, keberadaan sumber daya, definisi dan distribusi tugas, dukungan administrasi, dan keberadaan prosedur evaluasi.

Selain hal tersebut di atas, Vangrieken, dalam (Kasmawati 2020). menemukan bahwa faktor yang mendorong kolaborasi guru banyak ditemukan di tingkat proses kolaborasi misalnya mewujudkan interdependensi tugas, mengembangkan peran anggota secara jelas, dan fokus pada definisi kolaborasi. Diperlukan juga dukungan struktural untuk kolaborasi guru seperti menyediakan waktu dan intervensi tingkat. kelompok. Namun ada pula ditemukan faktor yang menghambat kolaborasi misalnya aspek budaya dan elemen yang terkait dengan pola pikir guru misalnya budaya individualism, otonomi dan kemandirian. yang kuat. Sementara itu, Shakenova, dalam (Kasmawati 2020). menjelaskan faktor penghambat kolaborasi guru yaitu:

1. Waktu misalnya tidak cukup waktu untuk berbagi, kelebihan beban kerja, tidak cukup waktu untuk belajar, kurangnya waktu bersama dengan rekan kerja, dan kurangnya waktu untuk berbagi.
2. Mikropolitik, mengacu pada penggunaan kekuatan formal dan informal oleh individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.
3. Budaya, berupa kolegialitas yang dibuat-buat, budaya kerjasama dalam waktu singkat tanpa nilai bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Shakenova, dalam (Kasmawati 2020). menyimpulkan bahwa kolaborasi memiliki pengaruh positif pada pembelajaran guru melalui pertukaran berbagai pengalaman dan ide sehingga

memperkaya pengetahuan dan keterampilan mengajar, serta berdampak positif pada kinerja siswa.

E. Tantangan Yang Dihadapi Pemimpin Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini

Pemimpin lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Indonesia menghadapi berbagai tantangan kompleks, terutama terkait dengan keterbatasan sumber daya. Minimnya anggaran, fasilitas, dan infrastruktur, khususnya di daerah terpencil dan dengan tingkat ekonomi rendah, menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pendidikan anak usia dini. Kondisi ini menuntut para pemimpin PAUD untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mengelola sumber daya yang terbatas serta mencari solusi alternatif untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran anak-anak. Salah satu kebutuhan mendesak adalah pelatihan dan pengembangan profesional guru PAUD. Namun, keterbatasan dana menghambat pelaksanaan kegiatan ini, padahal pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Alkasi, 2024).

Selain tantangan sumber daya, pemimpin PAUD juga harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebijakan pendidikan yang terus berubah. Revisi kebijakan yang sering terjadi menuntut mereka untuk terus mengikuti perkembangan terbaru dan mengintegrasikannya dalam praktik pengelolaan sehari-hari. Perubahan kurikulum yang berkelanjutan menjadi beban tersendiri karena membutuhkan pemahaman, adaptasi, dan implementasi yang tidak mudah, terutama dalam kondisi keterbatasan waktu dan fasilitas (Alkasi, 2024).

Tugas seorang pemimpin PAUD mencakup aspek administratif dan pedagogis yang harus dijalankan secara seimbang. Mereka harus mengelola keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana, sekaligus menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung perkembangan anak. Tantangan juga muncul dalam menjalin komunikasi efektif dengan guru, staf, orang tua, dan komunitas. Hubungan yang harmonis dengan semua pihak sangat penting demi menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan anak secara menyeluruh (Alkasi, 2024).

Selain tantangan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian oleh Nurahillah et al. (2025) menambahkan berbagai aspek penting yang memperkuat kompleksitas kepemimpinan di lembaga PAUD. Penelitian ini menggarisbawahi empat tantangan utama: kompetensi manajerial dan kepemimpinan transformasional, keterbatasan sumber daya, implementasi program PAUD Holistik Integratif, serta peran orang tua dan masyarakat dalam peningkatan mutu layanan PAUD.

1. Kompetensi manajerial dan kepemimpinan transformasional menjadi aspek krusial dalam pengelolaan PAUD. Banyak pemimpin PAUD belum memiliki pelatihan khusus dalam manajemen pendidikan, sehingga kurang terampil dalam hal pengelolaan SDM, penyusunan anggaran, dan pengambilan keputusan strategis (Rasmani et al., 2021; Utami et al., 2020; Zam, 2021 dalam Nurahillah et al., 2025).
2. Keterbatasan sumber daya tetap menjadi masalah fundamental, terutama di daerah terpencil. Banyak lembaga PAUD kekurangan ruang kelas layak,

bahan ajar yang sesuai, serta dana operasional untuk menggaji guru dan merawat fasilitas (Zulkarnain et al., 2021; Wiyani, 2020 dalam Nurahillah et al., 2025).

3. Dalam hal implementasi PAUD Holistik Integratif, tantangan utama meliputi rendahnya sosialisasi, kurangnya pemahaman pendidik tentang layanan terpadu, dan terbatasnya sumber daya profesional. Masyarakat sering tidak memahami manfaat layanan integratif, sehingga dukungan mereka minim (Ambariani & Suryana, 2022 dalam Nurahillah et al., 2025).
4. Peran orang tua dan masyarakat juga memegang peranan penting dalam peningkatan mutu layanan PAUD. Namun, rendahnya keterlibatan orang tua dalam pembelajaran anak dan kurangnya kolaborasi dengan masyarakat menjadi hambatan utama (Eliyanti et al., 2023; Suharyat et al., 2023 dalam Nurahillah et al., 2025).

Secara keseluruhan, kepemimpinan di lembaga PAUD memerlukan pendekatan holistik dan strategis yang tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas, partisipasi masyarakat, dan kolaborasi antar sektor untuk mewujudkan layanan pendidikan anak usia dini yang berkualitas dan berkelanjutan.

F. Strategi Mengatasi Tantangan dalam Kepemimpinan PAUD

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam kepemimpinan PAUD, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi kunci utama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memastikan anak mendapatkan kesempatan berkembang secara optimal. Salah satu cara yang sangat efektif adalah melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Pelatihan kepemimpinan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi kepala PAUD dalam menyusun strategi, mengelola sumber daya, dan menciptakan inovasi yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan anak usia dini (Alkasi, 2024).

Selain pelatihan, pembentukan jejaring kolaboratif antar pemimpin PAUD juga disarankan. Kolaborasi ini mendorong saling tukar pengalaman dan solusi, sekaligus memperkuat dukungan moral dalam menghadapi persoalan lapangan. Keterlibatan dalam komunitas profesional atau organisasi kepemimpinan terbukti meningkatkan kesiapan pemimpin PAUD dalam menyikapi perubahan kebijakan dan mengimplementasikan inovasi pendidikan (Alkasi, 2024).

Pemanfaatan teknologi manajemen juga menjadi strategi penting. Sistem informasi pendidikan dapat mempercepat proses administratif dan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi antara pemimpin, guru, dan orang tua juga menjadi lebih efektif berkat dukungan teknologi digital (Alkasi, 2024). Strategi lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen bersama

terhadap visi lembaga, serta mendorong inovasi dari level pelaksana (Alkasi, 2024).

Nurahillah et al. (2025) juga mengemukakan berbagai solusi konkret yang dapat memperkuat kepemimpinan PAUD:

1. **Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Transformasional**
Pelatihan khusus yang mencakup penyusunan rencana strategis, pengelolaan anggaran, dan kepemimpinan tim sangat dibutuhkan (Zam, 2022 dalam Nurahillah et al., 2025). Selain itu, penggunaan media digital seperti aplikasi dan blog edukasi dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas pemimpin PAUD (Azwanti et al., 2019 dalam Nurahillah et al., 2025).
2. **Pengembangan Kemitraan untuk Sumber Daya**
Kerjasama dengan pemerintah, donor, dan sektor swasta bisa mengatasi kendala pendanaan dan infrastruktur (Zulkarnain et al., 2020 dalam Nurahillah et al., 2025). Di sisi lain, penerapan metode Activity-Based Costing (ABC) terbukti efektif dalam efisiensi pengelolaan anggaran (Wiyani, 2020 dalam Nurahillah et al., 2025).
3. **Implementasi PAUD Holistik Integratif**
Pelibatan tenaga profesional seperti ahli gizi, konselor, dan petugas kesehatan diperlukan untuk keberhasilan layanan holistik (Walyani, 2023; Hanifa, 2023 dalam Nurahillah et al., 2025). Evaluasi rutin juga penting guna mengidentifikasi hambatan pelaksanaan dan mencari solusi tepat (Jannah & Setiawan, 2022 dalam Nurahillah et al., 2025).
4. **Pemberdayaan Orang Tua dan Masyarakat**
Lembaga PAUD perlu menyelenggarakan pelatihan parenting, lokakarya, dan diskusi rutin untuk meningkatkan pemahaman orang tua tentang pendidikan anak (Suharyat et al., 2023 dalam Nurahillah et al., 2025). Dukungan komunitas juga penting melalui kegiatan seperti kerja bakti, penggalangan dana, dan pengawasan sekolah (Dahlia, 2023 dalam Nurahillah et al., 2025).

V. KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam membentuk fondasi pendidikan anak usia dini (PAUD) yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup kemampuan membangun visi yang jelas, memberdayakan tenaga pendidik, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang tua, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan bagi anak-anak.

Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja secara profesional dan penuh dedikasi. Hal ini berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan layanan pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis membuka ruang bagi semua pihak, termasuk orang tua dan masyarakat,

untuk turut serta dalam mendukung proses pendidikan anak sejak usia dini. Kepemimpinan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan anak-anak. Karena itu, penting untuk memilih atau membentuk pemimpin yang punya semangat, kepedulian, dan tanggung jawab terhadap dunia pendidikan anak usia dini.

SARAN

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD, para pemimpin harus terus berusaha untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan maupun pendidikan yang sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Dengan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep kepemimpinan dan strategi manajemen yang efektif, pemimpin PAUD sebaiknya memiliki wawasan yang terbuka terhadap berbagai inovasi dan perubahan yang dapat meningkatkan mutu layanan Pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungan dalam penelitian ini mengenai peran kepemimpinan dalam fondasi pendidikan anak usia dini yang. Terutama, kami berterima kasih kepada dosen pembimbing kami. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasih, Z. (2024). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, 6(1), 42-52.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi: Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 136-142.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52-69.
- Maulina, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Otoriter Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Sampang. *POJOK GURU: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 1-9.
- Munfarijah, S. (2015). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 163-182.
- Nurahillah, N., Munawar, M., & Muhammad, M. (2025). Tantangan dan Solusi Kepemimpinan di Lembaga PAUD: Menjawab Kebutuhan Pendidikan Modern. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 299-306.
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13-24.
- Rahayu, N. I. A. (2020). Kepemimpinan Kepala PAUD Di Era Revolusi Industri 4.0. *Pustaka Senja*, 1-149.
- Rosari. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Sari, I. W. (2025). *Kepemimpinan Efektif Pendidikan Anak Usia Dini*. *ipaud*, 1(2).
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., Wahyudi, F. S., & Setiawan, T. (2023). Peran kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timor, H., Saud, U. S., & Suhardan, D. (2018). Mutu sekolah; antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21-30.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wati, R., Najiyah, K. H., Rahmah, S. A., & Cinantya, C. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA MUTU SEKOLAH. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 5(4).
- WULANDARI, YN, ASLAMIAH, A., NOORHAFIZAH, N., & NOVITAWATI, N. (2025). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DAN MENCIPTAKAN LINGKUNGAN BELAJAR YANG KONDUSIF. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5 (1), 312-321.