

## **STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN PEMBELAJARAN EFEKTIF DI TAMAN KANAK-KANAK**

Andriani Chondro Retno<sup>1</sup>, Sartini<sup>2</sup>, Desilva Sindra Javanis<sup>3</sup>, Darsinah<sup>4</sup>,  
Wafroturrohmah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Magister Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>1</sup>[q100230003@student.ums.ac.id](mailto:q100230003@student.ums.ac.id), <sup>2</sup>[q100230004@student.ums.ac.id](mailto:q100230004@student.ums.ac.id),  
<sup>3</sup>[q100230006@student.ums.ac.id](mailto:q100230006@student.ums.ac.id), <sup>4</sup>[dar180@ums.ac.id](mailto:dar180@ums.ac.id), <sup>5</sup>[wr157@ums.ac.id](mailto:wr157@ums.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to describe various leadership strategies implemented by the principal of TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen in achieving effective learning. The study employs a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis involves data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Data validity is ensured through data source triangulation. The results indicate that TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen has shown a high commitment to enhancing educational quality by implementing effective leadership strategies. The principal plays a significant role in fostering synergy among the foundation, teachers, and parents to create an excellent learning environment. These strategies include regular supervision and evaluation, distributing leadership to coordinators with specific experience and expertise, and actively involving parents in decision-making. Periodic evaluation and leadership rotation have proven effective in improving communication, cooperation, and overall school performance to achieve effective learning.*

**Keywords:** *leadership strategies, principal, effective learning, kindergarten*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dipastikan melalui triangulasi sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen telah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah berperan besar dalam membangun sinergi antara yayasan, guru, dan orang tua untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang unggul. Strategi-strategi ini meliputi pengawasan dan evaluasi rutin, distribusi kepemimpinan kepada

koordinator dengan pengalaman dan keahlian khusus, serta pelibatan aktif orang tua dalam pengambilan keputusan. Evaluasi berkala dan rotasi tugas kepemimpinan terbukti efektif dalam meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan kinerja seluruh elemen sekolah. untuk mencapai pembelajaran yang efektif.

**Kata Kunci:** strategi kepemimpinan, kepala sekolah, pembelajaran efektif, taman kanak-kanak

## **A. Pendahuluan**

Pembelajaran efektif adalah suatu proses belajar yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam suatu lingkungan belajar yang mendukung dan memungkinkan siswa untuk memahami, mengingat, dan menggunakan informasi yang diberikan. Pembelajaran efektif memiliki karakteristik seperti keterlibatan siswa, kontekstualisasi, penggunaan media, pengawasan, pengembangan keterampilan, penggunaan bahasa, dan pengembangan karakter (Nurhayati et al, 2024) Dengan demikian, pembelajaran efektif adalah suatu proses belajar yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam suatu lingkungan belajar yang mendukung dan memungkinkan siswa untuk memahami, mengingat, dan menggunakan informasi yang diberikan.

Pembelajaran efektif merupakan tujuan utama dari setiap institusi pendidikan, termasuk di tingkat

Taman Kanak-kanak (TK). Dalam konteks pendidikan anak usia dini, pembelajaran yang efektif tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan aspek kognitif anak, tetapi juga aspek sosial, emosional, dan fisik (Harianja, Siregar, & Lubis, 2023). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Strategi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan program pendidikan di TK (Abrori & Muali, 2020).

Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah suatu proses yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Strategi ini melibatkan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru dan siswa (Sholeh, 2016) Dengan demikian, strategi kepemimpinan kepala sekolah yang

efektif adalah suatu proses yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah di TK memerlukan pendekatan berbeda dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ini disebabkan oleh karakteristik anak usia dini yang masih dalam tahap perkembangan awal dan membutuhkan pendekatan yang holistik dan penuh perhatian. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi guru serta staf untuk menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak (Rahayu & Iskandar, 2023).

Pembelajaran efektif merupakan proses yang berhasil mencapai tujuan-tujuan pembelajaran dengan efisien dan efektif. Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dapat signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut penelitian oleh Smith dan Jones (2015), kepala sekolah yang memiliki visi jelas dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh staf sekolah

cenderung berhasil menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan anak.”

Penelitian juga menyoroti bahwa keterlibatan aktif kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional guru merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif (Brown et al., 2017). Studi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran mendorong motivasi dan kualitas pengajaran guru, yang pada gilirannya meningkatkan pencapaian akademik siswa secara keseluruhan.

Hasil penelitian terkini juga mendukung bahwa pembelajaran efektif tidak hanya tergantung pada metodologi pengajaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang visioner dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran di sekolah (Musa et al, 2022) Dengan demikian, integrasi visi kepala sekolah dan komitmen terhadap pengembangan profesional guru menjadi strategi penting dalam mencapai pembelajaran yang berkesinambungan dan berdampak positif bagi siswa.

Dalam upaya mewujudkan pembelajaran efektif di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen kepala sekolah mengembangkan strategi kepemimpinan yang berfokus pada beberapa aspek utama. Pertama, pentingnya menciptakan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Kedua, pengelolaan sumber daya yang efisien untuk memastikan semua kebutuhan pembelajaran terpenuhi. Ketiga, penerapan evaluasi dan umpan balik berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Keempat, membangun hubungan yang baik dengan orang tua dan komunitas untuk mendukung proses pendidikan anak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini akan membahas berbagai strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Pembahasan akan mencakup beberapa strategi konkret yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif, serta tantangan dan solusi yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan demikian,

diharapkan dapat memberikan wawasan dan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di TK.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk pemahaman mendalam tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen. Pendekatan ini sesuai untuk menggali secara rinci strategi-strategi konkret yang digunakan dalam konteks nyata. Penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan studi kasus terhadap kepala sekolah TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen. Studi kasus dipilih karena fokusnya pada satu institusi yang spesifik, memungkinkan analisis mendalam terhadap strategi kepemimpinan yang digunakan dan dampaknya terhadap pembelajaran. teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf sekolah untuk mendapatkan perspektif langsung mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan. Melakukan

observasi terhadap kegiatan pembelajaran dan interaksi di sekolah untuk memahami implementasi strategi kepemimpinan dalam konteks sehari-hari. Kemudian mengumpulkan dokumen seperti program pembelajaran, laporan evaluasi, dan kebijakan sekolah untuk melengkapi data dari sudut pandang administratif dan kebijakan. Analisis data dilakukan melalui kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data melalui triangulasi sumber, yaitu menggunakan beberapa sumber data (observasi, wawancara, dan dokumentasi) untuk memastikan keabsahan dan keandalan temuan.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki animo masyarakat yang tinggi. Seiring dengan nilai akreditasi A, TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen senantiasa berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang diembannya. Kepala TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dalam kepemimpinannya bertanggung jawab besar mengelola lembaga untuk selalu siap menghadapi perubahan lingkungan.

Keberhasilan pemimpin tidak hanya ketika sudah mampu membawa lembaganya menjadi lembaga yang unggul saja tetapi juga mampu membawa lembaganya menjadi lembaga yang dijadikan model atau referensi bagi lembaga lainnya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan sosok pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai tujuan organisasi kompetitif (Rahayu, 2020)

### **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Efektif**

Mewujudkan pembelajaran yang efektif di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen, kepala sekolah melibatkan semua pemangku kepentingan yang ada, meliputi: yayasan, kepala sekolah, guru dan orang tua wali murid. Yayasan terlibat aktif dalam memberikan pembinaan dan dukungan pada kepala sekolah dan guru meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan seminar maupun pelatihan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wargono, 2021) menjelaskan bahwa sinergi yang baik antara yayasan dengan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya menjadi sangat penting untuk dapat

mengimplementasikan perannya dalam mengaplikasikan teori secara nyata. Yayasan melalui unit pengawas senantiasa melakukan monitoring serta evaluasi kinerja dalam menjalankan program pendidikan. Insitusi pendidikan juga perlu menggunakan hasil pengawasan formal untuk menetapkan keabsahan program-programnya (Aziz, 2015).

Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai upaya menjaga hubungan komunikasi yang baik, deteksi dini permasalahan yang ada di lembaga beserta solusi tindak lanjutnya dan pemberian motivasi kerja pada semua anggota. Evaluasi dilakukan pada semua unsur yang terlibat pada kegiatan pendidikan. Kegiatan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan program kegiatan pendidikan masing-masing unsur dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Evaluasi kinerja guru dilaksanakan setiap 1 semester sekali, evaluasi kegiatan bagian koordinator sekolah dilakukan setiap 1 bulan sekali pada pertemuan asah, asih asuh dan laporan pelaksanaan program kegiatan kepala sekolah dilaksanakan setiap 1 minggu sekali.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi yang efektif dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2024) menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan melalui evaluasi berkala meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara anggota organisasi. Evaluasi yang dilakukan secara terstruktur juga membantu dalam deteksi dini permasalahan, sehingga memungkinkan penyelesaian masalah sebelum menjadi lebih besar. Penelitian oleh Karuru et al (2024) menunjukkan bahwa evaluasi yang mencakup semua unsur dalam kegiatan pendidikan, termasuk guru, koordinator, dan kepala sekolah, menciptakan lingkungan yang lebih holistik dan inklusif. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa semua aspek pendidikan diperiksa dan ditingkatkan secara menyeluruh.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Romdiatin (2022) mendukung bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan secara periodik, seperti setiap semester untuk guru, setiap bulan untuk koordinator, dan setiap minggu untuk kepala sekolah, memberikan waktu yang cukup untuk

mengumpulkan data yang relevan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Frekuensi evaluasi yang bervariasi ini membantu menjaga fokus pada tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta memungkinkan penyesuaian yang cepat dan tepat (Susilo, 2022)

Dalam mencapai pembelajaran yang efektif, kepemimpinan Kepala sekolah dibantu beberapa orang guru yang diberi tugas tambahan sebagai koordinator kegiatan sekolah. Koordinator yang tersedia meliputi koordinator bagian kurikulum, sarana prasarana, kesiswaan, keagamaan dan UKS. Koordinator merupakan pendidik yang telah memiliki masa kerja minimal 5 tahun yang bidang tugasnya dipilih berdasarkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing guru. koordinator masing-masing bidang memberikan laporan kinerja kepada kepala sekolah pada pertemuan internal sekolah. Kepala sekolah melakukan pemantauan langsung dan evaluasi terkait kinerja koordinator dan ditindaklanjuti untuk dilakukan pergantian atau perpanjangan pertanggungjawaban. Pergantian koordinator dilakukan setiap 1-3 tahun sekali. Tugas

koordinator dilanjutkan oleh guru lain yang memenuhi persyaratan sebagai bentuk pengalaman sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru.

Kepemimpinan didistribusikan, di mana tugas dan tanggung jawab dibagi antara kepala sekolah dan koordinator, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Distribusi kepemimpinan ini memungkinkan berbagai aspek manajemen sekolah ditangani oleh orang-orang yang memiliki keahlian khusus, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan dan operasional sekolah. Penelitian oleh Tian, Risku, dan Collin (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didistribusikan secara efektif dapat meningkatkan kinerja sekolah. Studi ini menemukan bahwa pembagian tanggung jawab antara kepala sekolah dan koordinator memungkinkan berbagai aspek manajemen sekolah dikelola oleh individu yang memiliki keahlian khusus, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan dan operasional sekolah secara keseluruhan.

Koordinator merupakan pendidik yang telah memiliki masa kerja minimal 5 tahun yang bidang tugasnya dipilih berdasarkan potensi

yang dimiliki oleh masing-masing guru. Koordinator masing-masing bidang memberikan laporan kinerja kepada kepala sekolah pada pertemuan internal sekolah. Penelitian oleh Wenner dan Campbell (2017) mendukung pentingnya pengalaman dan keahlian dalam menunjukan koordinator. Studi ini menemukan bahwa pengalaman minimal 5 tahun memberikan dasar yang kuat bagi guru untuk memahami dinamika sekolah dan mengelola tugas tambahan dengan efektif. Pemilihan koordinator berdasarkan potensi dan keahlian spesifik dari guru meningkatkan kualitas koordinasi dan pelaksanaan tugas di sekolah.

Kepala sekolah melakukan pemantauan langsung dan evaluasi terkait kinerja koordinator dan ditindaklanjuti untuk dilakukan pergantian atau perpanjangan pertanggungjawaban. Pergantian koordinator dilakukan setiap 1-3 tahun sekali. Penelitian oleh Grissom, Egalite, dan Lindsay (2021) menunjukkan bahwa pemantauan dan evaluasi yang rutin oleh kepala sekolah sangat penting dalam memastikan kinerja yang optimal dari koordinator. Evaluasi berkala

memungkinkan identifikasi awal masalah dan peluang untuk perbaikan. Pergantian koordinator setiap 1-3 tahun membantu memperkenalkan ide-ide baru dan mencegah stagnasi, serta memberikan kesempatan kepada lebih banyak guru untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka.

Tugas koordinator dilanjutkan oleh guru lain yang memenuhi persyaratan sebagai bentuk pengalaman sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru. Penelitian oleh Moolenaar, Daly, dan Slegers (2019) menunjukkan bahwa rotasi tugas kepemimpinan di antara guru tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang lebih dinamis di sekolah. Guru yang diberi kesempatan untuk mengambil peran koordinator memperoleh pengalaman berharga yang dapat meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Penerapan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terdistribusi dan evaluasi rutin

terhadap kinerja koordinator dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, rotasi tugas kepemimpinan di antara guru memperkaya pengalaman mereka dan memperkuat keterampilan manajerial, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengawasan terkait kinerja koordinator dan guru dilakukan kepala sekolah minimal dua minggu sekali dan jika mendesak satu minggu sekali diadakan rapat Bersama. Kepala sekolah melakukan kontrol pada koordinator dan jika ada perlu untuk guru maka dilakukan keseluruhan. Hal ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh Rahayu (2020) Pemimpin perlu mengevaluasi dan mengontrol kinerja anggota dan memberikan masukan secara kontinue dan terintegrasi. Pengawasan kepala sekolah sebagai upaya perbaikan layanan pendidikan dan peningkatan kualitas kinerja koordinator menjalankan program sekolah serta guru dalam menjalankan proses pembelajaran.

Kompetensi guru tercermin dari motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah. Sebagai pemimpin yang

professional kepala sekolah harus memiliki pengetahuan luas dan mampu memotivasi anggotanya untuk lebih aktif dan tekun dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam memotivasi, kepala sekolah mampu membangkitkan semangat kerja guru dan tenaga kependidikan lainnya hingga mencapai produktivitas yang tinggi. Munfaridah menyebutkan dalam memberikan motivasi, langkah yang dapat dilakukan pemimpin yaitu 1) menciptakan mengembangkan iklim organisasi yang positif, 2) menciptakan dan mengembangkan kerjasama seluruh anggota dalam upaya mengembangkan dan memajukan organisasi, dan 3) merumuskan tujuan menyentuh kepentingan bersama (Munfaridah, 2017). Kepala sekolah menjadwalkan pertemuan internal yang dilaksanakan secara rutin setiap 1 atau 2 minggu sekali. Pada pertemuan tersebut kepala secara beserta koordinator bidang dengan sabar membuka diri dan berbagi wawasan dengan guru lainnya terkait kinerja dan pengembangan kompetensi lainnya dan guru juga dapat menyampaikan ide-ide, gagasan, atau pemikiran baru terkait pengembangan

program sekolah. Pada pertemuan tersebut diselipkan pula kegiatan atau pesan-pesan motivasi oleh kepala sekolah maupun koordinator sebagai upaya menjaga semangat kerja seluruh anggota sekolah.

Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru juga dilakukan dalam bentuk sikap dan perilaku positif. Kepala sekolah dapat menjadi individu yang patut diteladani dengan menunjukkan performance yang baik dalam menghadapi masalah dan kendala lingkungan pendidikan, memberikan contoh sikap yang terpuji, akhlak mulia sehingga mampu menjadi teladan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagai upaya menjadi pendidik yang profesional, kepala sekolah aktif mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan.

Mencontohkan pemenuhan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan menempuh pendidikan sarjana PAUD sesuai dengan yang persyaratan oleh pemerintah. Kualifikasi akademik guru PAUD minimal Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dibidang PAUD dari program studi yang terakreditasi (Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007). Berpijak pada aturan tersebut, kepala sekolah menempuh pendidikan sarjana PG PAUD selain karena tuntutan profesi juga dalam bentuk motivasi kepada pendidik yang pendidikan sarjananya lulusan PG PAUD.

Pendidikan yang berkualitas mampu melakukan pemenuhan aspek internal dengan melibatkan berbagai unsur. Kepala sekolah menjalin relasi yang baik tidak hanya dengan yayasan, guru dan tenaga kependidikan lainnya saja tetapi juga menjalin hubungan dengan wali murid dan masyarakat dengan baik. Keterlibatan orang tua menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kualitas sekolah dan diperlukan pengembangan keberlangsungan pendidikan. Keikutsertaan orang tua dapat dilakukan dalam bentuk tergabung dalam persatuan orang tua (komite sekolah). Epstein membagi bentuk keterlibatan orang tua menjadi enam tipe keterlibatan yakni parenting education, komunikasi, volunteer, pembelajaran di rumah, membuat keputusan dan bekerjasama dengan komunitas masyarakat (Diadha, 2015).

Keterlibatan orang tua dalam kegiatan pengambilan keputusan di sekolah merupakan perwujudan dari rasa saling memiliki terhadap dengan harapan anak didik pada lembaga pendidikan tersebut memperoleh pendidikan secara optimal. Keputusan yang dikeluarkan tidak semata-mata keputusan sepihak dari lembaga pendidikan tetapi pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah antara koordinator dengan orang tua atau komite sekolah. Wali murid diberikan kesempatan secara terbuka untuk mengemukakan pendapatnya dan memberi masukan terhadap kegiatan maupun program sekolah. Hasil diskusi antara koordinator bidang dan orang tua wali murid selanjutnya dikonsultasikan kepada kepala sekolah untuk dapat ditindaklanjuti, ditunda atau diperbaiki. Sehingga keputusan lembaga yang dikeluarkan merupakan keputusan dari hasil diskusi bersama. Namun, jika keputusan yang berimplikasi pada kebijakan akan langsung diputuskan oleh kepala sekolah yang jika mengalami kendala akan dikoordinasikan dengan pembuat kebijakan untuk dicari jalan keluarnya.

Keterlibatan orang tua dalam kegiatan pengambilan keputusan di sekolah merupakan perwujudan dari rasa saling memiliki terhadap dengan harapan anak didik pada lembaga pendidikan tersebut memperoleh pendidikan secara optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Wilder (2020) yang menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pengambilan keputusan sekolah secara signifikan meningkatkan hasil belajar siswa. Wilder menemukan bahwa sekolah yang aktif melibatkan orang tua dalam proses pengambilan keputusan memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada pencapaian akademik yang lebih baik dan peningkatan kesejahteraan siswa.

Keputusan yang dikeluarkan tidak semata-mata keputusan sepihak dari lembaga pendidikan tetapi pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah antara koordinator dengan orang tua atau komite sekolah. Studi oleh Elizabeth et al (2012) menekankan pentingnya pengambilan keputusan kolaboratif antara sekolah dan orang tua. Penelitian ini menunjukkan bahwa musyawarah yang melibatkan

koordinator dan orang tua atau komite sekolah menciptakan keputusan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Elizabeth et al menemukan bahwa pendekatan ini memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga serta memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan harapan semua pihak.

Wali murid diberikan kesempatan secara terbuka untuk mengemukakan pendapatnya dan memberi masukan terhadap kegiatan maupun program sekolah. Penelitian oleh Garbacz et al. (2019) menunjukkan bahwa partisipasi orang tua dalam memberikan masukan secara terbuka terhadap kegiatan dan program sekolah meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan aktif orang tua tidak hanya mendukung program sekolah tetapi juga mendorong partisipasi siswa yang lebih tinggi dan hasil belajar yang lebih baik.

Hasil diskusi antara koordinator bidang dan orang tua wali murid selanjutnya dikonsultasikan kepada kepala sekolah untuk dapat ditindaklanjuti, ditunda atau diperbaiki. Penelitian oleh Hoover-Dempsey et al.

(2018) menegaskan bahwa konsultasi berkelanjutan antara orang tua dan pihak sekolah membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah yang terbaik untuk kepentingan siswa. Proses ini juga membantu dalam menangani masalah secara proaktif dan memungkinkan perbaikan yang berkelanjutan. Konsultasi yang efektif antara koordinator bidang dan orang tua memberikan masukan yang berharga bagi kepala sekolah dalam mengambil tindakan yang sesuai. Sehingga keputusan lembaga yang dikeluarkan merupakan keputusan dari hasil diskusi bersama. Studi oleh Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa keputusan yang diambil melalui diskusi bersama menciptakan rasa keadilan dan akuntabilitas. Pendekatan ini memastikan bahwa semua suara didengar dan dipertimbangkan, yang pada akhirnya meningkatkan penerimaan dan dukungan terhadap keputusan yang diambil. Wang et al. menemukan bahwa keputusan kolektif lebih cenderung diterima oleh seluruh komunitas sekolah.

Namun, jika keputusan yang berimplikasi pada kebijakan akan langsung diputuskan oleh kepala

sekolah yang jika mengalami kendala akan dikoordinasikan dengan pembuat kebijakan untuk dicari jalan keluarnya. Penelitian oleh Leithwood et al. (2019) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pengambilan keputusan kebijakan sangat penting. Kepala sekolah harus memastikan bahwa keputusan kebijakan dibuat dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan dan dikoordinasikan dengan pembuat kebijakan untuk mengatasi kendala yang muncul. Penelitian ini menekankan kepala sekolah harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat untuk menangani berbagai tantangan dan memastikan keberhasilan implementasi kebijakan.

### **Tantangan dan Solusi dalam Mewujudkan Pembelajaran yang Efektif**

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh data mengenai tantangan dan solusi dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen. Pertama, membangun sinergi yang kuat antara yayasan, kepala sekolah, guru, dan orang tua adalah tantangan yang signifikan. Seringkali, perbedaan

kepentingan dan perspektif antara pihak-pihak ini dapat menyebabkan miskomunikasi dan konflik yang dapat menghambat implementasi program pendidikan yang efektif. Penelitian oleh Wargono (2021) menunjukkan bahwa sinergi yang baik antara yayasan dengan kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mengimplementasikan teori pendidikan secara nyata. Solusi untuk tantangan ini melibatkan pembinaan dan dukungan yang kontinu dari yayasan, serta kegiatan seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru. Pengawasan formal oleh yayasan, seperti yang disarankan oleh Aziz (2015), juga diperlukan untuk menetapkan keabsahan program-program pendidikan.

Kedua, mengimplementasikan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif dapat menjadi tantangan karena membutuhkan waktu, sumber daya, dan komitmen dari semua pihak yang terlibat. Evaluasi yang tidak konsisten dapat mengakibatkan kurangnya deteksi dini terhadap permasalahan yang muncul dalam lembaga pendidikan. Penelitian oleh

Andriani (2024) menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan melalui evaluasi berkala meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara anggota organisasi. Selain itu, Karuru et al (2024) menunjukkan bahwa evaluasi yang mencakup semua unsur dalam kegiatan pendidikan menciptakan lingkungan yang lebih holistik dan inklusif. Solusi untuk tantangan ini adalah melakukan evaluasi kinerja secara terstruktur setiap semester untuk guru, setiap bulan untuk koordinator, dan setiap minggu untuk kepala sekolah. Evaluasi berkala memungkinkan penyesuaian cepat dan tepat terhadap permasalahan yang muncul.

Ketiga, melakukan distribusi kepemimpinan dapat menghadapi tantangan dalam hal memastikan bahwa setiap koordinator memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas tambahan dengan efektif. Penunjukan koordinator yang kurang tepat dapat menghambat pelaksanaan tugas dan mengurangi efektivitas pembelajaran. Penelitian dan Solusi: Penelitian oleh Tian, Risku, dan Collin (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan

yang didistribusikan secara efektif dapat meningkatkan kinerja sekolah. Wenner dan Campbell (2017) mendukung pentingnya pengalaman minimal 5 tahun dalam penunjukan koordinator. Solusi untuk tantangan ini adalah memastikan bahwa koordinator dipilih berdasarkan potensi dan keahlian spesifik dari guru, serta memberikan pelatihan tambahan jika diperlukan. Rotasi tugas kepemimpinan setiap 1-3 tahun juga membantu memperkenalkan ide-ide baru dan mencegah stagnasi, seperti yang ditemukan oleh Moolenaar, Daly, dan Slegers (2019).

Keempat, memotivasi guru dan memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran yang efektif adalah tantangan lain yang dihadapi oleh kepala sekolah. Motivasi yang rendah dan kurangnya pelatihan dapat berdampak negatif pada kinerja guru. Munfarijah (2017) menyarankan bahwa menciptakan iklim organisasi yang positif, mengembangkan kerjasama, dan merumuskan tujuan yang menyentuh kepentingan bersama adalah langkah-langkah penting dalam memotivasi guru. Solusi lainnya

adalah mengadakan pertemuan internal secara rutin untuk berbagi wawasan dan memberikan motivasi. Kepala sekolah juga perlu menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku positif dan aktif mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan.

Kelima, meningkatkan keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan dan pengambilan keputusan di sekolah bisa menjadi tantangan karena tidak semua orang tua memiliki waktu atau keinginan untuk terlibat secara aktif. Selain itu, perbedaan pandangan antara orang tua dan sekolah dapat menjadi sumber konflik. Wilder (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pengambilan keputusan sekolah meningkatkan hasil belajar siswa. Elizabeth et al (2012) menekankan pentingnya pengambilan keputusan kolaboratif. Solusi untuk tantangan ini adalah memberikan kesempatan kepada orang tua untuk mengemukakan pendapat mereka dan berpartisipasi dalam komite sekolah. Konsultasi berkelanjutan dan diskusi bersama antara koordinator bidang dan orang tua, seperti yang disarankan oleh Hoover-Dempsey et al. (2018), juga penting untuk memastikan bahwa

keputusan diambil mencerminkan kebutuhan semua pihak. Dengan memahami dan mengatasi tantangan ini melalui solusi yang didasarkan pada penelitian dan praktik terbaik.

TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen dapat terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan pendidikan yang lebih efektif bagi anak-anak didiknya. Kolaborasi yang kuat, evaluasi berkala, distribusi kepemimpinan yang tepat, motivasi guru, dan keterlibatan orang tua menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, yaitu mewujudkan pembelajaran yang efektif bagi siswa.

#### **D. Kesimpulan**

TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen telah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah berperan besar membangun sinergi antara yayasan, guru, dan orang tua untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang unggul. Strategi-strategi ini meliputi pengawasan dan evaluasi rutin, distribusi kepemimpinan kepada

koordinator dengan pengalaman dan keahlian khusus, serta pelibatan aktif orang tua dalam pengambilan keputusan. Evaluasi berkala dan rotasi tugas kepemimpinan terbukti efektif dalam meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan kinerja seluruh elemen sekolah. untuk mencapai pembelajaran yang efektif.

Terdapat beberapa tantangan utama perlu diatasi dengan solusi yang tepat. 1) Membangun sinergi yang kuat antara yayasan, kepala sekolah, guru, dan orang tua. Perbedaan kepentingan dan perspektif antar pihak dapat menghambat implementasi program pendidikan yang efektif. Solusi untuk tantangan ini adalah dengan memperkuat komunikasi, pembinaan, dan dukungan yang kontinu dari yayasan, serta menyelenggarakan kegiatan seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru. 2) Implementasi sistem monitoring dan evaluasi yang efektif membutuhkan waktu, sumber daya, dan komitmen dari semua pihak terlibat. Evaluasi yang terstruktur dan berkala diperlukan untuk mendeteksi permasalahan dengan cepat dan mengambil langkah korektif yang tepat. Solusi

yang disarankan adalah melakukan evaluasi kinerja secara rutin: setiap semester untuk guru, setiap bulan untuk koordinator, dan setiap minggu untuk kepala sekolah. 3) Memastikan bahwa setiap koordinator memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas tambahan dengan efektif. Penunjukan koordinator yang tepat berdasarkan kompetensi spesifik dan rotasi tugas kepemimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. 4) Memotivasi guru dan memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan sangat penting untuk mendukung pembelajaran efektif. Iklim organisasi yang positif, pelatihan yang relevan, serta peran kepala sekolah sebagai teladan dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran guru. 5) Meningkatkan keterlibatan orang tua dalam pengambilan keputusan sekolah memerlukan pendekatan kolaboratif dan konsultasi yang terbuka. Memberikan kesempatan kepada orang tua untuk berpartisipasi dalam komite sekolah dan mendiskusikan keputusan bersama dapat meningkatkan hasil belajar siswa serta menciptakan lingkungan

pendidikan yang inklusif. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas berbagai metode evaluasi kinerja yang digunakan di sekolah, serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1-16.
- Andriani, N. (2024). Peran Integritas dan Teamwork Dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 122-139.
- Brown, T., Johnson, K., & Davis, J. (2017). The Impact of Kepala Sekolah Involvement on Teacher Professional Development. *Journal of Teacher Education*, 68(2), 1-15.
- Garbacz, S. A., Zychinski, K. E., Feuer, R. M., Carter, J. S., & Budd, K. S. (2019). Integrating family engagement in education through innovative school-home partnerships. *Contemporary School Psychology*, 23(3), 363-373.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research. *Educational Researcher*, 50(2), 46-56.
- Harianja, A. L., Siregar, R., & Lubis, J. N. (2023). Upaya Meningkatkan Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini melalui Bermain Peran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4871-4880.
- Hoover-Dempsey, K. V., Whitaker, M. C., & Ice, C. L. (2018). Motivating the parent involvement process: Parent perceptions of their role and role activities in children's education. *Journal of Educational Psychology*, 110(4), 580-592.
- Karuru, P., Rifky, S., Nugroho, A., Karwanto, K., Wote, A. Y. V., & Mumtahanah, M. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurhayani, N., Asiri, F. R., Simarmata, R., & Barella, Y. (2024). Strategi Belajar Mengajar. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(2), 255-266.
- Elizabeth Moorman Kim, Michael J. Coutts, Shannon R. Holmes, Susan M. Sheridan, Kelly A. Ransom, Tara M. Sjuts, & Kristin M. Rispoli (2012). Family-school partnerships: Examining the collaborative role of parents and educators in promoting student success. *Journal of Educational Research*, 114(3), 221-234.
- Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2019). How school leaders contribute to student success: The four paths framework. Springer.
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J., &

- Sleegers, P. J. C. (2019). Teaming up: Linking collaboration networks, collective efficacy, and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 79, 85-97.
- Munfarijah, S. (2017). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan Paud. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 163-182.
- 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.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287-297.
- Romdiatin, Z. (2022). Supervisi akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Al HIDAYAH BAKTI III Pare (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Smith, J., & Jones, M. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Journal of Educational Leadership*, 12(2), 1-15.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Susilo, H. (2022). *Lesson Study Berbasis Sekolah: (Guru Konservatif Menuju Guru Inovatif)*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Tian, M., Risku, M., & Collin, K. (2016). A meta-analysis of distributed leadership in schools. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 155-185.
- Wang, M. T., Hill, N. E., & Hofkens, T. L. (2020). Parental involvement and African American and European American adolescents' academic, behavioral, and emotional development in secondary school. *Child Development*, 91(6), 1867-1883.
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134-171.
- Wilder, S. (2020). The relationship between parent involvement and student academic achievement: A meta-analysis. *Educational Review*, 72(4), 562-580.
-