

BAB III

KINERJA PENGABDIAN DAN PENGEMBANGAN

3.1 Kinerja Pengabdian

Sebagai seorang tenaga pendidik yang menjabat sebagai Kepala Sekolah, penulis telah mendedikasikan diri dan berkomitmen penuh di TK Mutiara Ranga. Pengabdian penulis di lembaga ini berlangsung selama kurang lebih lima tahun, dimulai dari tanggal 01 Juni 2020 hingga saat ini. Dalam periode pengabdian tersebut, penulis telah menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab yang berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan sekolah serta pengembangan peserta didik. Kegiatan yang dilakukan mencakup pengembangan inovasi di sekolah, pembinaan kegiatan ekstrakurikuler, serta pembentukan karakter peserta didik.

Sebagai seorang tenaga kependidikan (kepala sekolah) di TK Mutiara Ranga mencakup beragam peranan krusial sebagai pemimpin lembaga bidang edukasi untuk peserta didik usia dini. Kepala sekolah memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dilaksanakan meliputi:

- a. Merancang strategi pembelajaran secara komprehensif dengan melibatkan seluruh unsur pendukung di dalam TK Mutiara Ranga, sehingga setiap aspek pendidikan dapat terintegrasi dengan baik.
- b. Mengkoordinasikan dan membina tenaga pengajar serta staf guna menciptakan pembelajaran yang berjalan secara optimal, menciptakan suasana belajar kondusif bagi anak-anak.
- c. Memberikan pengarahan mengenai tumbuh kembang anak, termasuk prosedur pembelajaran yang tepat serta pelaporan mengenai perkembangan anak secara berkala kepada orang tua dan pihak terkait.
- d. Melakukan supervisi dan evaluasi pengembangan program pembelajaran serta kegiatan pembelajaran oleh tenaga pengajar, untuk memastikan bahwa standar pendidikan tetap terjaga.
- e. Mengelola administrasi kelembagaan, yang mencakup perencanaan anggaran sekolah dan pelaksanaan administrasi secara keseluruhan, agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar.
- f. Memberikan inovasi serta pengembangan dalam pembelajaran demi peningkatan mutu pendidikan yang ditawarkan oleh lembaga, sehingga anak-anak mendapatkan pengalaman belajar yang berkualitas.

- g. Menjalin hubungan kelembagaan dengan yayasan dan instansi pemerintah terkait untuk meningkatkan mutu sekolah, membangun kemitraan yang saling menguntungkan demi kemajuan pendidikan.
- h. Memimpin dan mengelola kesejahteraan anak, kegiatan pembelajaran, serta membina hubungan yang harmonis antara sekolah dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, agar tercipta sinergi antara sekolah, keluarga, dan lingkungan.

Dalam kapasitasnya sebagai penanggung jawab kepemimpinan di satuan pendidikan TK, kepala sekolah mengemban peran multifungsi, antara lain:

- a. Edukator yang bertugas untuk membimbing dan memberikan arahan kepada guru serta staf dalam proses pembelajaran.
- b. Manajer yang bertanggung jawab dalam menyusun program-program pendidikan serta menggerakkan sumber daya manusia yang ada di lembaga.
- c. Administrator yang mengelola aspek keuangan, administrasi ketenagaan, serta sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar.
- d. Supervisor yang melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang berlangsung, guna memastikan bahwa semua berjalan sesuai dengan rencana.
- e. Leader yang memimpin lembaga dan mengambil keputusan strategis yang berdampak positif bagi perkembangan lembaga dan anak didik.
- f. Inovator yang berinisiatif untuk mengusulkan ide-ide baru yang dapat membawa pembaharuan bagi lembaga pendidikan, menjadikan proses belajar lebih menarik dan efektif.
- g. Motivator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengatur suasana kerja yang mendukung, serta menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman secara adil.

Di samping diamanahi sebagai kepala sekolah, penulis juga bertugas membimbing beberapa kegiatan ekstrakurikuler di TK Mutiara Rangda, yaitu:

1. Ekstrakurikuler (Seni Tari)
 - a. Tugas

1. Menyusun rencana kegiatan seni tari, yang meliputi pemilihan materi tari yang sesuai dengan usia dan karakteristik anak-anak usia dini, serta menyiapkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan tersebut.
2. Melaksanakan pembinaan dan latihan tari secara teratur, dengan menerapkan metode yang tepat seperti demonstrasi gerakan tari, arahan langsung, pengenalan ekspresi wajah, serta memfasilitasi pemanasan dan kelincahan tubuh anak agar mereka dapat berkembang secara optimal.
3. Mendorong perkembangan motorik dan sosio-emosional anak melalui seni tari, yang berfungsi untuk melatih kekuatan fisik, keseimbangan, koordinasi tubuh, serta kemampuan untuk bekerja sama dan saling menghargai di antara anak-anak.
4. Membimbing dan memotivasi anak agar aktif dan bersemangat mengikuti kegiatan seni tari, tanpa adanya tekanan, serta mengelola kelompok agar kegiatan berlangsung dengan baik dan menyenangkan bagi anak-anak.
5. Melakukan evaluasi dan dokumentasi perkembangan anak selama mengikuti ekstrakurikuler untuk menilai kemajuan keterampilan dan karakter anak serta melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada pihak sekolah.
6. Mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai budaya melalui seni tari, termasuk pengenalan tari daerah atau tradisional yang menjadi bagian dari pengembangan karakter dan kebudayaan anak usia dini.

b. Tanggung Jawab

1. Perencanaan: Menyusun rencana kegiatan yang terstruktur, termasuk pemilihan materi tari yang sesuai dengan usia dan kemampuan anak, serta penjadwalan latihan. Perencanaan juga mencakup identifikasi bakat dan minat anak yang terlibat dalam ekstrakurikuler.
2. Pengorganisasian: Mengelola pelaksanaan kegiatan dengan pembagian tugas antara pembina dan pengelola lainnya sehingga setiap anak memperoleh perhatian yang maksimal selama latihan. Pengorganisasian juga mencakup persiapan fasilitas seperti kostum dan alat peraga tari.
3. Pelaksanaan: Melaksanakan kegiatan latihan dengan pendekatan yang terencana dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini, termasuk memberikan waktu istirahat yang cukup agar anak tetap bersemangat dan

tidak merasa lelah. Pembina juga berperan dalam mengajarkan nilai-nilai budaya dan karakter nasionalisme melalui tari.

4. Pengawasan dan Evaluasi: Mengawasi kegiatan secara aktif dengan memberikan koreksi teknik tari secara langsung serta menilai perkembangan keterampilan motorik dan karakter sosial anak. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran dan pengembangan karakter tercapai.
5. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Sekolah: Membangun komunikasi dan kerja sama dengan orang tua serta pemangku kepentingan untuk mendukung keberhasilan kegiatan, termasuk dalam hal penyediaan kostum dan transportasi saat ada lomba atau pentas.
6. Pengembangan Karakter dan Sosial: Selain mengajarkan keterampilan menari, pembina bertanggung jawab untuk menumbuhkan karakter seperti tanggung jawab, kerja sama, dan kecintaan terhadap budaya melalui kegiatan tari yang menyenangkan dan edukatif.

2. Ekstrakurikuler (Rebana dan hadrah)

a. Tugas

1. Menanamkan rasa cinta terhadap seni rebana serta nilai-nilai Islami, termasuk cinta kepada Rasulullah SAW.
2. Membimbing anak untuk mengenal dan memainkan alat musik rebana serta menyanyikan lagu-lagu islami.
3. Mengembangkan potensi dan kreativitas anak dalam seni hadrah dan rebana.
4. Membangun karakter anak yang disiplin, bertanggung jawab, dan mampu berkolaborasi dalam kelompok.
5. Mempersiapkan anak untuk tampil di berbagai acara sekolah dan desa.
6. Mengatur struktur latihan, memimpin sesi latihan, dan melakukan evaluasi kemampuan anak secara rutin.
7. Memberikan petunjuk kepada anak untuk memahami nilai-nilai religius dalam lirik syair sholawat yang dinyanyikan.

b. Tanggung Jawab

1. Membangun dan menumbuhkan jiwa religius yang kuat di dalam diri peserta didik agar mereka memiliki kedekatan spiritual dan pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai agama.

2. Mengajarkan serta membimbing anak-anak untuk menguasai seni rebana, sebuah bentuk seni musik tradisional yang kaya akan nilai budaya dan spiritual.
3. Menanamkan rasa cinta dan penghormatan yang mendalam terhadap Nabi Muhammad sebagai teladan dalam kehidupan sehari-hari mereka.
4. Mengembangkan potensi diri peserta didik melalui berbagai kegiatan seni rebana yang tidak hanya mendukung perkembangan keterampilan musik, tetapi juga berkontribusi pada aspek sosial, emosional, motorik, dan pembentukan karakter yang positif.
5. Menyediakan dan mempersiapkan berbagai alat serta media yang diperlukan untuk latihan rebana, sehingga anak-anak dapat berlatih dengan baik dan nyaman.
6. Memimpin dan mengorganisir latihan rebana secara teratur, sehingga para peserta dapat mengenali dan mempraktikkan permainan rebana dengan baik sesuai dengan iringan musik yang ada.
7. Mengambil tanggung jawab penuh atas kelancaran setiap kegiatan yang berlangsung, termasuk perawatan alat musik yang digunakan serta pelaporan yang berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler rebana.
8. Memastikan bahwa semua kegiatan ekstrakurikuler rebana dilaksanakan dalam suasana yang menyenangkan, tetapi tetap terstruktur, sehingga dapat mendukung perkembangan anak secara optimal dan efektif.
9. Dengan pendekatan yang sistematis dan penuh perhatian, diharapkan setiap anak dapat merasakan manfaat dari kegiatan ini, baik dalam aspek seni maupun dalam pengembangan kepribadian mereka.

3.2 Kinerja Pengembangan

Menjadi kepala sekolah di TK Mutiara Rangka adalah sebuah amanah yang sangat berharga dan penuh makna bagi penulis. Dalam posisi ini, penulis diberikan kesempatan untuk mengelola sebuah satuan pendidikan yang ditujukan bagi anak usia dini. Dalam perjalanan tersebut, penulis dihadapkan pada berbagai permasalahan dan tantangan yang kompleks, yang tentunya memerlukan tingkat kreativitas yang tinggi untuk dapat mengatasinya. Hal ini mendorong penulis untuk terus menerus mengembangkan diri melalui proses belajar dan terus belajar lagi.

Selain itu, pengalaman ini juga mengajarkan penulis untuk menjadi sosok yang lebih sabar, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi beragam situasi dan tantangan

yang muncul selama proses pembelajaran. Penulis menyadari bahwa setiap tantangan yang dihadapi adalah peluang untuk belajar dan tumbuh.

Lebih jauh lagi, penulis juga berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis dan saling mendukung dengan berbagai pihak, termasuk pengurus yayasan, para guru, staf sekolah, serta orang tua murid. Kerjasama yang terjalin dengan baik antara semua pihak ini sangat berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang positif dan kondusif, yang selaras dengan tahapan perkembangan anak-anak di TK Mutiara Rangda. Dengan demikian, penulis merasa bersyukur atas pengalaman ini yang tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memperkuat komitmen penulis terhadap pendidikan anak usia dini.

Selama diamanahi menjadi kepala sekolah di TK Mutiara Rangda, penulis ikut serta dalam pengembangan sekolah, antara lain:

1. Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang berlangsung di lingkungan sekolah. Ia memiliki tugas untuk mengatur dan mengelola tata kelola sekolah agar berjalan dengan lancar dan teratur. Ini mencakup perencanaan strategis, pengawasan terhadap pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan, serta memberikan motivasi kepada para guru dan staf agar mereka dapat bersama-sama mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh sekolah. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab di antara semua anggota komunitas sekolah, sehingga tercipta lingkungan yang harmonis dan produktif.

a. Manajemen Sekolah meliputi:

1. Perencanaan: Menentukan visi, misi, dan tujuan sekolah, serta merancang program kerja yang relevan.
2. Pengorganisasian: Mengatur struktur organisasi, penugasan, dan pembagian kerja di dalam sekolah.
3. Pelaksanaan: Memberikan arahan, motivasi, bimbingan, serta komunikasi yang jelas kepada guru dan staf agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pengawasan: Melakukan pemantauan, evaluasi, dan perbaikan terhadap pelaksanaan program-program yang ada di sekolah.

b. Kepemimpinan meliputi:

1. Mendorong semangat dan kemauan: Memberikan inspirasi, motivasi, dan keyakinan kepada seluruh warga sekolah agar berkomitmen pada kemajuan institusi.
 2. Mengembangkan kualitas pembelajaran: Memfokuskan pada kepemimpinan pembelajaran, yaitu berupaya meningkatkan kemampuan guru dan kualitas pengajaran yang diberikan.
 3. Menjalin hubungan yang baik: Membangun komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara semua anggota sekolah juga dengan pihak luar.
 4. Pengambilan keputusan: Bertindak sebagai pengambil keputusan yang tepat, strategis, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
 5. Kepemimpinan berbasis manusia: Lebih menekankan pada hubungan antar manusia dibandingkan hanya pada pengelolaan sumber daya material.
2. Pengembangan Kurikulum dan Metode Pembelajaran

Kepala sekolah berperan aktif dalam merancang dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa serta memenuhi standar pendidikan nasional. Ia juga berupaya untuk mendorong para guru agar menerapkan metode pembelajaran yang tidak hanya menarik dan inovatif, tetapi juga sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik. Dengan cara ini, proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan lebih efektif dan memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi siswa.

a. Pengembangan Kurikulum meliputi:

1. Perencanaan: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan dan menyetujui rencana pengembangan kurikulum yang akan diterapkan di sekolah. Ia juga menetapkan penggunaan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik peserta didik dan visi sekolah.
2. Pengorganisasian: Kepala sekolah mengorganisir pengembangan kurikulum dengan memberikan tugas kepada para guru untuk merancang tema, materi ajar, metode, waktu pelaksanaan, dan media pembelajaran. Ia berperan sebagai pembimbing dan pengarah agar proses pengembangan kurikulum berlangsung efektif.
3. Pelaksanaan: Kepala sekolah mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan pengembangan kurikulum yang telah disusun oleh para guru. Ia

memastikan bahwa guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana dan memberikan dukungan serta pengarahan yang diperlukan.

4. Pengawasan dan Evaluasi: Kepala sekolah melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa pengembangan kurikulum berjalan dengan baik dan melakukan evaluasi terhadap efektivitas kurikulum yang diterapkan. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

b. Pengembangan Metode Pembelajaran meliputi:

1. Memberikan Dukungan dan Bimbingan: Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru untuk memilih dan mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan bervariasi sesuai dengan kebutuhan anak.
2. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Guru: Kepala sekolah menginisiasi dan memfasilitasi pelatihan, baik internal maupun eksternal, untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan menarik.
3. Pengadaan Media dan Sarana Pembelajaran: Kepala sekolah mengelola penyediaan media dan sarana pembelajaran yang mendukung metode yang diterapkan agar proses belajar menjadi lebih efektif dan menyenangkan.
4. Supervisi: Kepala sekolah melakukan supervisi secara berkala pada proses pembelajaran untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kurikulum dan memenuhi standar kualitas pembelajaran.

Supervisi oleh kepala sekolah di TK Mutiara Ranga sangat penting dilakukan terhadap para guru dengan beberapa alasan utama, antara lain:

- a. Bertujuan untuk membina dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Hal ini krusial agar para guru dapat melaksanakan dan mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan anak usia dini.
- b. Sebagai bentuk dukungan, bimbingan, dan penilaian yang berkelanjutan untuk mendorong perkembangan keterampilan dan kemampuan guru dalam memilih metode pengajaran yang efektif serta melakukan evaluasi pembelajaran secara terstruktur.
- c. Dengan supervisi yang terencana dan sistematis, kepala sekolah dapat mengawasi kualitas pendidikan di lembaganya. Tujuan dari supervisi

adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, membina profesionalisme guru, serta memastikan pelayanan pendidikan yang adil tanpa adanya diskriminasi.

- d. Dalam praktiknya, supervisi mencakup pengawasan administrasi pendidikan, pendampingan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta observasi dan evaluasi kinerja guru. Supervisi juga memberikan umpan balik yang konstruktif agar guru dapat terus memperbaiki metode dan kinerjanya.
 - e. Di TK Mutiara Rangda, para guru berasal dari latar belakang pendidikan SMA sederajat atau non-S1, supervisi LEADER ini sangat penting sebagai sarana pembinaan untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan pembelajaran dan adaptasi di lingkungan TK Mutiara Rangda.
 - f. Selain menjalankan fungsi pengawasan, supervisi juga diatur dalam peraturan resmi, seperti Permendikbud No. 137 Tahun 2014, yang mewajibkan kepala sekolah untuk memiliki kompetensi dalam supervisi dan melaksanakan supervisi akademik dalam manajemen pembelajaran PAUD.
5. Motivasi dan Inovasi: Kepala sekolah berperan sebagai motivator yang mendorong guru untuk terus berinovasi dalam metode pembelajaran dan meningkatkan mutu layanan pendidikan di taman kanak-kanak.

3. Pengelolaan Hubungan dengan Orang Tua dan Komunitas

Salah satu tugas penting kepala sekolah adalah membangun hubungan komunikasi yang baik dan efektif dengan orang tua siswa serta masyarakat di sekitar sekolah. Hal ini sangat penting untuk menciptakan dukungan yang kuat dari orang tua dan masyarakat, serta untuk menjalin kerjasama dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah. Dengan adanya hubungan yang baik, diharapkan dapat terbentuk lingkungan yang kondusif bagi perkembangan siswa, baik di sekolah maupun di rumah.

Pengelolaan hubungan dengan orang tua dan komunitas meliputi:

a. Membangun Komunikasi yang Efisien dan Terbuka

Kepala sekolah membangun saluran komunikasi yang jelas antara sekolah, orang tua, dan komunitas melalui pertemuan rutin, grup whatsapp sekolah, dan publikasi di media sosial sekolah. Tujuan dari komunikasi ini

adalah untuk menyampaikan informasi mengenai kemajuan siswa, aktivitas sekolah, serta menerima masukan dengan cara yang terbuka.

b. Mengajak Orang Tua dan Komunitas untuk Berpartisipasi Secara Aktif

Mengundang orang tua dan anggota komunitas untuk terlibat dalam kegiatan sekolah, seperti pertemuan, proyek kolaboratif (kebersihan lingkungan, penggalangan dana), dan acara-acara sekolah. Keterlibatan ini memperkuat hubungan serta meningkatkan dukungan terhadap program pendidikan yang ada di sekolah.

c. Kemitraan dan Kolaborasi yang Strategis

Kepala sekolah merancang rencana kerja yang melibatkan guru, staf, orang tua siswa, dan komunitas sebagai mitra strategis. Kolaborasi ini dilakukan dengan mendengarkan aspirasi dan kebutuhan bersama, serta merancang kegiatan bersama untuk memperkuat hubungan antara sekolah dan masyarakat.

d. Pengelolaan Hubungan Internal dan Eksternal

1. Internal: Menjaga hubungan kekeluargaan di antara anggota sekolah agar semua merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.
2. Eksternal: Membangun kerja sama dengan tokoh masyarakat, Pemerintah Desa Rangda, perusahaan di sekitar lingkungan sekolah (CSR), dan organisasi non-pemerintah seperti PKK untuk mendukung kemajuan sekolah secara menyeluruh.

e. Pengembangan Program Kemitraan antara Sekolah, Keluarga, dan Komunitas

Merancang kegiatan yang berfokus pada kebutuhan komunitas sekolah dengan melibatkan orang tua dan warga dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program tersebut untuk mencapai hasil yang optimal. Contoh PRO ALAS (program eksplorasi alam sekitar): ananda diajak berkunjung ke rumah warga untuk melihat secara langsung proses pembuatan ikan asin.

f. Penghargaan dan Pengakuan

Menyelenggarakan acara penghargaan atau pengakuan bagi orang tua dan relawan yang secara aktif berkontribusi dalam kegiatan sekolah sebagai bentuk apresiasi dan motivasi agar keterlibatan mereka tetap tinggi.

g. Keterlibatan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Melibatkan orang tua dan komunitas dalam forum atau komite sekolah untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan penting, seperti pengembangan kurikulum, kebijakan sekolah, dan pengalokasian sumber daya.

4. Pengelolaan Sumber Daya dan Sarana-Prasarana

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah, termasuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dana, serta sarana dan prasarana seperti ruang kelas, APE, dan alat pembelajaran lainnya. Ia harus memastikan bahwa semua sumber daya tersebut dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mendukung proses belajar mengajar yang berkualitas.

a. Perencanaan

Kepala sekolah perlu menyusun rencana yang sistematis untuk kebutuhan sarana dan prasarana, serta menentukan jenis dan jumlah sumber daya yang diperlukan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah. Hal ini mencakup perencanaan untuk pengadaan, pembelian, hibah, dan renovasi fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar.

b. Pengadaan

Setelah tahap perencanaan, proses pengadaan dilakukan melalui berbagai metode, seperti pembelian, penerimaan hibah, daur ulang, atau kerja sama dengan pihak ketiga. Kepala sekolah berperan dalam mengajukan proposal anggaran dan mengatur proses pengadaan agar sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia.

c. Inventarisasi dan Penyimpanan

Semua aset sarana dan prasarana harus dicatat secara menyeluruh dalam inventaris yang terorganisir. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola penyimpanan fasilitas agar tetap aman dan mudah dirawat, sehingga dapat bertahan lama dan selalu siap digunakan.

d. Pemeliharaan dan Perawatan

Untuk memastikan sarana dan prasarana tetap berfungsi dengan baik, perlu dilakukan pengelolaan pemeliharaan secara rutin dan perbaikan jika diperlukan. Kepala sekolah harus mengelola program perawatan preventif dan perbaikan agar fasilitas tidak cepat rusak dan proses pembelajaran tidak terganggu.

e. Penggunaan

Pengaturan pemanfaatan sarana dan prasarana dilakukan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien oleh tenaga pendidik dan peserta didik dalam mendukung kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah mengawasi penggunaan fasilitas agar tidak disalahgunakan.

f. Penghapusan

Sarana dan prasarana yang sudah tidak layak digunakan atau rusak parah harus dihapus secara administrasi, yang diajukan oleh kepala sekolah kepada dinas terkait untuk penggantian atau penghapusan aset.

g. Administrasi dan Pelaporan

Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola administrasi sarana prasarana, termasuk pencatatan, penyimpanan arsip, serta pelaporan mengenai kondisi dan kebutuhan sarana prasarana kepada pihak terkait, seperti dinas pendidikan atau komite sekolah.

5. Menghadapi Tantangan dan Masalah di Sekolah

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai tantangan dan masalah yang mungkin muncul di lingkungan sekolah. Masalah tersebut bisa berkisar dari disiplin siswa, konflik internal di antara staf, hingga isu-isu administrasi. Kepala sekolah juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana agar kestabilan dan kenyamanan di lingkungan sekolah tetap terjaga.

Menghadapi tantangan dan masalah di sekolah meliputi:

a. Tantangan dalam Merekrut dan Mengembangkan Guru Berkualitas

Karena berada di daerah pedesaan kepala sekolah sering kali menemui hambatan dalam mencari guru yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Terbatasnya anggaran dan jumlah kandidat yang berkualitas sering menjadi penghalang. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memastikan pengembangan profesional guru melalui pelatihan yang berkelanjutan agar mutu pengajaran tetap terjaga dan meningkat.

b. Keterbatasan Sumber Daya dan Infrastruktur Sekolah

Berlokasi yang lumayan jauh dari kota dan akses listrik serta internet masih terbatas membuat TK Mutiara Rangda memiliki keterbatasan fasilitas pembelajaran, teknologi, dan sumber daya pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengelola dan mencari solusi untuk masalah ini, baik dengan

memanfaatkan teknologi yang ada maupun menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dukungan dalam pengembangan fasilitas.

c. Adaptasi terhadap Perubahan Kebijakan Pendidikan

Kepala sekolah perlu mampu menyikapi perubahan kebijakan yang sering muncul dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah juga berkewajiban untuk memastikan guru memahami dan menerapkan kebijakan baru sesuai dengan standar yang ada, sehingga proses pembelajaran tetap relevan dan efektif.

d. Menciptakan Atmosfer Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar guru, dan kurangnya motivasi dapat menghambat kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang dapat membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

e. Menjadi Pemimpin yang Memotivasi dan Mengelola Berbagai Tuntutan

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang visioner, empatik, dan mampu menjalin hubungan yang kuat dengan guru, siswa, orang tua, dan pihak berwenang dalam pendidikan. Kepala sekolah juga menghadapi tekanan dari berbagai pihak dengan tuntutan yang seringkali bertentangan, mulai dari peningkatan prestasi siswa hingga pengelolaan sumber daya yang terbatas.

f. Membangun dan Memelihara Citra Sekolah

Citra sekolah sangat mempengaruhi kepercayaan masyarakat dan minat siswa untuk mendaftar. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan sekolah memiliki citra yang baik melalui inovasi dalam pembelajaran, peningkatan prestasi, serta hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar.

6. Pengembangan Profesionalitas Guru dan Staf

Kepala sekolah berperan dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru serta staf melalui berbagai program pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Tujuan dari upaya ini adalah agar para pendidik senantiasa mengikuti perkembangan terbaru dalam pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Pengembangan Profesionalitas Guru dan Staf meliputi:

a. Peningkatan Kompetensi Guru

Seorang guru perlu memiliki berbagai kompetensi, termasuk pedagogik (mengelola proses pembelajaran), kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru mendapatkan pelatihan, pengembangan, dan bimbingan yang dapat meningkatkan kompetensi tersebut melalui pendidikan formal, pelatihan, seminar, workshop, serta mentoring.

b. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan

Kepala sekolah mendorong para guru dan staf untuk secara berkelanjutan mengikuti pelatihan, seminar, workshop, atau program pendidikan lanjutan agar tetap terinformasi dengan perkembangan ilmu dan metode pengajaran terbaru.

c. Pembinaan dan Pendampingan

Dalam perannya, kepala sekolah bertindak sebagai pembimbing dan supervisor yang memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Ia juga membina dan mendampingi guru dalam merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta menerapkan metode pengajaran yang efektif.

d. Kolaborasi dan Komunitas Profesional

Kepala sekolah berupaya membangun dan mengembangkan kolaborasi antar guru melalui berbagai forum seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Komunitas belajar (Kombel), untuk memperkuat pertukaran pengetahuan dan pengalaman di antara mereka.

e. Pengembangan Diri Sendiri

Peningkatan profesionalisme tidak hanya terbatas pada aspek formal, tetapi juga mendorong guru untuk secara mandiri mengembangkan kapasitas diri melalui studi pribadi, mengikuti webinar, membaca literatur, serta melakukan refleksi terhadap praktik mengajar mereka.

f. Evaluasi dan Penghargaan

Kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru sebagai dasar untuk memberikan penghargaan maupun pembinaan lebih lanjut. Proses evaluasi ini bertujuan untuk mengukur tingkat profesionalitas

guru dan membantu mereka mengatasi berbagai kendala dalam menjalankan tugas.

g. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Kepala sekolah berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif bagi pengembangan guru dan staf, dengan memperhatikan faktor motivasi, penghargaan, serta pengurangan beban administratif yang dapat menghalangi pengembangan profesional.

h. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Kepala sekolah memberikan dukungan dalam peningkatan kompetensi guru dalam penguasaan TIK, yang merupakan bagian penting dari pengembangan profesionalisme guru di era digital saat ini.

7. Memahami Perkembangan Psikologi Anak Usia Dini

Penting bagi kepala sekolah untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik perkembangan anak usia dini. Hal ini akan membantu dalam penyusunan program dan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan tahap perkembangan siswa. Dengan pemahaman yang baik tentang psikologi anak, kepala sekolah dapat menciptakan suasana belajar yang ramah anak dan mendukung pertumbuhan serta perkembangan optimal bagi setiap siswa.

Memahami Perkembangan Psikologi Anak Usia Dini meliputi:

a. Perkembangan Fisik Anak

Pada tahap awal kehidupan, anak mengalami kemajuan fisik yang signifikan. Kepala sekolah perlu menyadari bahwa kemampuan fisik anak sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. Lingkungan yang aman dan memberikan rangsangan dapat membantu anak dalam mengeksplorasi serta mengembangkan keterampilan motorik seperti duduk, berdiri, berjalan, dan menggunakan indra mereka. Memahami tahapan-tahapan ini sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang mendukung pertumbuhan anak secara optimal.

b. Perkembangan Kognitif Anak

Anak mulai belajar mengenali suara, warna, bentuk, serta memahami bahasa yang ada di sekeliling mereka. Perkembangan fungsi otak yang memengaruhi memori, kemampuan mengingat, berpikir, dan mengekspresikan emosi menjadi fokus utama. Kepala sekolah perlu

memahami tahapan perkembangan kognitif ini agar proses pembelajaran dapat disesuaikan dengan tingkat pemikiran dan pemahaman anak di masing-masing usia.

c. Perkembangan Sosial, Budaya, dan Emosional

Pada usia dini, anak mulai membangun hubungan emosional dengan keluarga dan teman sebaya. Mereka juga belajar mengenai norma sosial, cara mengelola emosi, serta mengembangkan empati dan interaksi sosial. Kepala sekolah harus menjamin bahwa ada lingkungan yang mendukung perkembangan keterampilan sosial dan emosional ini, termasuk kemampuan untuk bekerja sama, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta kemandirian.

d. Tahapan Psikologi Perkembangan Anak (Berdasarkan Teori Piaget dan Erikson)

1. Sensorimotor (0-2 tahun): Anak belajar mengenali dunia melalui indra dan gerakan tubuh.
2. Praoperasional (2-7 tahun): Anak mulai menggunakan simbol dan bahasa, meskipun belum mampu berpikir secara logis.
3. Tahapan kepercayaan vs ketidakpercayaan, kemandirian vs rasa malu dan keraguan: Anak belajar membangun kepercayaan, kemandirian, serta mengatasi rasa malu dan keraguan.

e. Pengelolaan Emosi dan Keterampilan Sosial

Sangat penting bagi kepala sekolah untuk memahami cara anak-anak mengelola emosi mereka, termasuk dalam mengatasi tantrum, belajar empati, serta berinteraksi secara positif dengan teman sebaya. Pendekatan psikologi inklusif dalam pendidikan anak usia dini sangat dianjurkan untuk menciptakan suasana belajar yang aman dan menghargai perbedaan individu anak.

8. Membangun Budaya Sekolah yang Positif

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan dan membangun budaya sekolah yang mendukung nilai-nilai positif seperti kejujuran, disiplin, kerja sama, dan saling menghargai. Budaya positif ini sangat penting sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat memotivasi siswa dan guru untuk terus berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka.

Membangun Budaya Sekolah yang Positif meliputi:

a. Komunikasi yang Terbuka dan Konstruktif

Kepala sekolah perlu menciptakan suasana di mana semua anggota sekolah yang terdiri dari guru, siswa, staf, dan orang tua dapat berinteraksi dengan bebas, terbuka, dan saling menghargai. Komunikasi yang baik akan membangun hubungan yang akrab dan memudahkan penyelesaian masalah secara kolaboratif.

b. Memberikan Motivasi dan Dukungan

Secara konsisten memberikan penghargaan, pengakuan, dan dukungan kepada siswa dan guru sangat krusial untuk membangun rasa percaya diri dan motivasi yang positif. Ini dapat berupa pujian sederhana, sertifikat penghargaan, atau kegiatan apresiasi lainnya.

c. Mendorong Kerja Sama

Kepala sekolah perlu memfasilitasi kolaborasi yang erat antara semua pihak di sekolah, termasuk guru, siswa, staf, dan orang tua. Kerja sama ini memperkuat rasa saling percaya dan dukungan, sehingga budaya positif dapat terwujud dengan lebih mudah.

d. Menanamkan Rasa Peduli dan Empati

Guru dan kepala sekolah harus mengajarkan siswa untuk paham dan peduli dengan perasaan orang lain, agar tercipta suasana inklusif dan empatik yang menghargai keberagaman serta perbedaan.

e. Menerapkan Disiplin yang Positif

Menegakkan aturan dan kesepakatan kelas secara adil dan positif, bukan melalui hukuman negatif, agar siswa belajar disiplin dari dalam diri sendiri. Guru sebagai fasilitator yang mengajak siswa untuk memahami alasan di balik aturan dan konsekuensinya.

f. Membangun Nilai-nilai Positif Secara Berkelanjutan

Nilai-nilai seperti kerja sama, saling hormat-menghormati, tanggung jawab, integritas, dan kejujuran harus terus ditanamkan dan diperkuat agar menjadi karakter yang melekat pada seluruh warga sekolah.

g. Menjaga Keseimbangan Antara Prestasi Akademis dan Kesejahteraan Emosional

Kepala sekolah harus memastikan keseimbangan antara pencapaian akademis dan kesejahteraan emosional siswa. Lingkungan belajar harus

mendukung perkembangan semua aspek anak, bukan hanya fokus pada nilai akademik.

h. Mendorong Keterlibatan Semua Pihak

Membangun budaya positif memerlukan partisipasi aktif dari seluruh komponen sekolah, termasuk siswa, guru, staf, dan orang tua, agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap budaya sekolah.

i. Menjadi Teladan dan Pemimpin yang Inspiratif

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menunjukkan perilaku positif yang konsisten serta memiliki kewibawaan dan kemampuan untuk menginspirasi dan memandu warga sekolah dalam membangun budaya yang kuat dan positif.

