

## KEPEMIMPINAN KEPALA KELOMPOK BERMAIN BERBASIS ANALISIS SWOT YANG Mendukung PROGRAM PEMBELAJARAN

Lia Mustabsyiah <sup>1)</sup>, Purwadi <sup>2)</sup>, Nila Kusumaningtyas <sup>3)</sup>

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Semarang  
[mustab2811@gmail.com](mailto:mustab2811@gmail.com)

### Abstrak

Konteks penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala KB Bina Anak Sholih dimana adanya kerjasama yang solid antara pendidik dan juga walimurid serta prestasi yang ada di lembaga tersebut, dapat menjali kerjasama dnegan pihak luar dalam mendukung program pembelajaran yang ada serta dengan menggunakan analisis *SWOT* sebagai strategi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan yang mengutamakan kenyamanan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dengan gaya kepemimpinan demokratis. Menggunakan analisis *SWOT* untuk mengukur sejauh mana perkembangan yang dimiliki serta rencana apa yang akan dilakukan selanjutnya.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kompetensi manajerial, *SWOT*

### Abstract

*Context of this study is about the leadership of play group's principal at KB Bina Anak Sholih by having solid cooperation between the teacher and the student guardians by using SWOT analysis as the strategy. To study about the leadership of the playgroup's principal who supports the learning program at KB Bina Anak Sholih, the researcher uses the descriptive qualitative method. Qualitative research is research that uses natural background by interpreting the existing phenomenons and by using various possible methods. The result of the research showed the leadership priors comfort, discipline, and responsibility along with democratic style. A SWOT analysis measures how far the development has been achieved by the principal, and what are the next plans.*

**Key Words:** leadership, managerial competent, *SWOT*

---

### History

Received 2019-07-10,

Received 2019-07-15,

Accepted 2019-07-23

---

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan di KB Bina Anak Sholih merupakan salah satu lembaga Pendidikan Anak Usia Dini non formal di kecamatan Limbangan yang sudah terakreditasi. Proses berjalannya menuju akreditasi ini tak lepas dari kerjasama antara guru dan juga wali murid dibawah koordinasi kepala sekolah itu sendiri. Selain dari KB Bina Anak Sholih yang sudah terakreditasi, di sekolah tersebut juga terdapat program- program unggulan yang disesuaikan dengan visi dan misi lembaga. Diantaranya ada program yang meningkatkan ketakwaan untuk wali murid melalui kegiatan Taklim rutin setiap seminggu sekali.

Nurkolis (2003: 119) menyatakan: pada tingkat sekolah kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program- program sekolah, kurikulum dan keputusan personil, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dalam pendelegasian tugas dan wewenang.

Di sekolah KB Bina Anak Sholih, Kepala KB selalu memberikan pengarahan kepada pendidiknya dalam melakukan kegiatan, seperti halnya ketika seorang pendidik belum mengerti akan administrasi kelas, kepala KB dengan tanggap mengajari hingga pendidik tersebut sudah terbukti bisa melakukan tanpa adanya bantuan dari kepala KB. Di KB Bina Anak Sholih pun mendukung pendidikan anak usia dini dengan adanya bantuan bagi anak yatim dan anak dari keluarga kurang mampu, dalam pendidikan di lembaga tersebut di gratiskan dalam biaya

sekolahnya serta memberdayakan wali murid untuk ikut membantu proses belajar mengajar dengan memberikan kegiatan pembuatan APE (alat permainan edukatif) anak di sela waktu luang mereka menunggu anak- anak selesai pembelajaran.

Sebagai lembaga yang sudah terakreditasi dan memiliki program-program yang unggul tidak heran jika KB Bina Anak Sholih banyak menghasilkan siswa- siswi yang berkualitas dan berprestasi. Hal ini memerlukan pemimpin yang kompeten agar KB Bina Anak Sholih dapat lebih maju dan berkembang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 yang diatur dalam BAB VII tentang standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan KB Pasal 29 yang berbunyi : Kualifikasi akademik paling rendah sarjana S1 atau diploma empat (D-IV) Pendidikan, pengangkatan maksimal usia 55 (lima puluh lima) tahun, memiliki pengalaman mengajar minimum 3 (tiga) tahun, memiliki sertifikasi calon Kepala Sekolah KB dari lembaga pemerintah dan kompeten, sertifikat pendidikan dan pelatihan dari lembaga pemerintah dan kompeten, serta mempunyai kompetensi yang mencakup Kompetensi Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Sosial, dan Kompetensi Supervisi.

Berdasarkan observasi awal, ada beberapa alasan yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini diantaranya kemajuan dibidang pendidikan membutuhkan manajer pendidikan yang mampu mengelola lembaga pendidikan. Di KB Bina Anak Sholih ditemukan beberapa kegiatan Kepala KB yang turut serta melaksanakan program- program yang ada di lembaganya, mulai dari perencanaan program- program

unggulan, mengetahui peluang untuk menjalin kerjasama dengan pihak luar demi kemajuan lembaga. Pengarahan terhadap pendidik baru, yang belum mengetahui tugasnya dengan baik serta memotivasi pendidik dan juga wali murid untuk bekerjasama memajukan lembaga. Melakukan evaluasi bersama dengan pendidik ketika selesai pembelajaran dan juga evaluasi bersama wali murid ketika ada kegiatan rutin dalam program di lembaga tersebut. Serta beberapa prestasi yang dimiliki oleh siswa- siswi KB Bina Anak Sholih.

Kemajuan KB Bina Anak Sholih tidak lepas akan peranan seorang pemimpin, yaitu dari Kepala KB Bina Anak Sholih. Dalam hal tersebut, seorang Kepala KB mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah, menganalisis, dan mampu memahami kekuatan yang dimiliki oleh sekolah. Maka dari itu, Kepala KB Bina Anak Sholih menggunakan Analisis *SWOT* sebagai dasar untuk melangkah maju menuju lembaga yang lebih baik.

Menurut Kotler dan Amstrong (2008: 64) Analisis *SWOT* digunakan untuk mendapatkan sebuah gambaran menyeluruh mengenai situasi disekolah itu sendiri baik dalam hubungannya dengan masyarakat, lembaga- lembaga pendidikan yang lain, bahkan sampai situasi internal sekolah itu sendiri. Untuk pemahaman mengenai faktor-faktor eksternal (terdiri atas ancaman dan peluang), yang digabungkan dengan suatu pengujian mengenai kekuatan dan kelemahan akan membantu dalam mengembangkan sebuah visi tentang masa depan. Perkiraan seperti ini diterapkan dengan mulai membuat program yang kompeten atau mengganti program- program yang tidak relevan serta berlebihan dengan program yang lebih inovatif dan relevan, sesuai dengan kondisi yang akan peneliti

lakukan yaitu di KB Bina Anak Sholih itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan yang akan peneliti lakukan adalah Bagaimana “Kepemimpinan Kepala Kelompok Bermain Berbasis Analisis *SWOT* di KB Bina Anak Sholih Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal”

### **Hakikat Kepemimpinan.**

Kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 1998) adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Pengertian kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 309) menyatakan sebagai berikut: kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang atau orang- orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan sepenuh hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Menurut E. Mulyasa (2009: 92) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang- orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.

Teori Great Man Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan adalah bakat atau bawaan sejak seseorang lahir. Kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin.

Jadi, kepemimpinan berdasarkan dari teori diatas adalah kemampuan pribadi sejak lahir yang sanggup mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu,

dengan mempengaruhi perilaku orang atau orang-orang tertentu dengan pengertian, kesadaran, dan sepenuh hati untuk pencapaian tujuan bersama yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

### **Gaya Kepemimpinan.**

Berikut adalah macam-macam gaya kepemimpinan. Menurut White dan Lippitt (Moefit & Soebagio, 1986: 70-71) ciri-ciri gaya kepemimpinan yaitu: a) Gaya Otoriter adalah kebijakan ditentukan oleh pemimpin. Pemimpin menginstruksi dan anggota sebagai pelaksana, pemimpin cenderung mencela atau memuji secara personal; b) Gaya Demokrasi adalah suasana lebih akrab dan saling menghormati. Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama, pemimpin memberikan saran, pembagian tugas diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama, pemimpin berfikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan; c) Gaya *Laissez Faire*. adalah kelompok yang di pimpin lebih memprihatinkan. Bawahan keadaannya frustrasi, kurang kecintaan terhadap pekerjaannya. Kebebasan sepenuhnya diberikan kepada bawahan. Pemimpin hanya memberi bahan jika di minta saja, pemimpin tanpa partisipasi, dan jarang memberi komentar kecuali di tanya.

Menurut Gatto (Salusu, 1996:194-195) ciri-ciri gaya kepemimpinan yang harus di miliki seorang pemimpin yaitu: a) Gaya *directif* yaitu semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter; b) Gaya *Consultatif* adalah gaya pemimpin ini lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, dan memberi nasihat dalam rangka mencapai tujuan; c) *Gaya Partisipatif* yaitu pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf

untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Perhatian diberikan kepada kelompok; d) Gaya *Free-rein* juga disebut gaya delegasi, yaitu gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif keberhasilan akan tercapai jika bawahan memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan tujuan dan sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan disebutkan oleh Pamudji (1985: 123- 126) yang disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu dibedakan menjadi tiga yaitu, a) Gaya motivasi, merupakan pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan menggunakan motivasi, dalam hal ini sedapat-dapatnya pada pemberian motivasi yang bersifat positif; b) Gaya Kekuasaan, yaitu pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan bawahan; c) Gaya Pengawasan, yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam pengawasan berorientasi pada bawahan dan pada produksi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin juga tak lepas akan sifat, watak dan perangainya yang berbeda-beda dengan gaya kepemimpinannya dalam melakukan tugasnya seperti gaya kepemimpinan yang menyenangkan atau sebaliknya.

Direktorat PAUD (2006) Kelompok Bermain adalah wadah pembinaan sebagai usaha kesejahteraan anak dengan mengutamakan kegiatan bermain dan menyelenggarakan pendidikan prasekolah bagi anak yang berusia sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sampai dengan memasuki pendidikan dasar.

Berdasarkan Permendikbud nomor 137 tahun 2014, Kelompok Bermain adalah layanan untuk anak usia

dua sampai empat tahun dan merupakan program pendidikan anak usia dini yang sangat penting .

Jadi, dari uraian diatas Kelompok Bermain adalah Kelompok bermain adalah pendidikan anak usia dini yang bersifat nonformal dengan penyelenggaraan pendidikan berusia sekurang kurangnya dua sampai empat tahun untuk membantu pertumbuhan jasmani dan rohani dalam pendidikan lebih lanjut.

### **Kelompok Bermain.**

El-Kabumaini (2014: 64) mendefinisikan Kepala KB merupakan institusi terdepan dalam proses pembelajaran anak, KB memiliki sumber daya manusia yang terdiri atas: Kepala PAUD, guru, dan tenaga administrasi.

Wiyani (2016: 131) mendefinisikan Kepala KB adalah seseorang yang menjadi atasan sebagai pengontrol, mengarahkan, dan jika perlu memberi sanksi dalam upaya untuk memobilisasi guru dan staf untuk produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Wahjosumidjo (2005: 83) mendefinisikan “Kepala Sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran”.

Sedangkan menurut Mulyasana (2016: 147) Kepala Kelompok Bermain adalah yang mampu menjalankan roda kepemimpinannya dengan baik, tidak hanya memfokuskan perannya sebagai manajer lembaga pendidikan.

Berdasarkan dari teori diatas Kepala Kelompok Bermain merupakan institusi terdepan dalam pembelajaran yang terdiri atas Kepala KB, guru, dan tenaga

administrasi. Kepala KB juga merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin, mengontrol, mengarahkan jika perlu memberi sanksi dalam memobilisasi guru dan staf dalam melaksanakan tugas

Ketika seseorang menjadi Kepala Sekolah yang berada di Kelompok Bermain/ KB/ TPA ada Standarnya yang di atur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 yang diatur dalam BAB VII tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 29 yang berbunyi : (a) Kualifikasi Akademik Kepala KB/ TPA/ SPS, (b) Memilikikualifikasi akademik sebagaimana dipersyaratkan pada kualifikasi guru pendamping. (c) Memiliki usia paling tinggi 55 ( Lima puluh lima) tahun pada saat di angkat sebagai Kepala PAUD. (d) Memliki pengalaman mengajar minimal 3 (tiga) tahun sebagai guru pendamping. (e) Memiliki sertifikat lulus seleksi calon kepala KB/TPA/SPS dari lembaga pemerintah dan kompeten; dan (f) Memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan kepala satuan PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui Pemerintah.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Satuan/ Program PAUD berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 yang diatur di BAB VII tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 29 pada Lampiran III hal 87- 90 yang berbunyi :

- a) Kompetensi Kepribadian, b)
- Kompetensi Manajerial, d)
- Kompetensi Kewirausahaan, e)
- Kompetensi Supervisi, f)
- Kompetensi Sosial.

### **Pengertian Analisis SWOT**

Analisis *SWOT* adalah metode analisis yang dipakai perusahaan atau lembaga dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang digunakan untuk melakukan improvisasi dan meningkatkan daya saing pada perusahaan atau lembaga (Bernard, Enterprise Architecture, 3rd edition, 2012).

Kotler & Armstrong (2008: 64) analisis *SWOT* adalah penilaian menyeluruh terhadap kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) suatu perusahaan. Analisis ini diperlukan untuk menentukan beberapa strategi yang ada di perusahaan atau lembaga.

Keseluruhan evaluasi tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan disebut analisis *SWOT*. Analisis *SWOT* (*Strengths-Weaknesses- Opportunities- Threats*) merupakan cara untuk mengamati lingkungan eksternal dan internal (Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, 2009).

Menurut Tripomo dan Udan (2005: 118) mendefinisikan analisis *SWOT* adalah penilaian atau *assessment* terhadap identifikasi situasi untuk menemukan apakah suatu kondisi dikatakan sebagai kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman.

Berdasarkan dari uraian diatas yaitu Analisis *SWOT* adalah metode analisis penilaian yang di pakai lembaga dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal untuk menentukan beberapa strategi yang ada pada lembaga, apakah suatu kondisi dikatakan sebagai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

### **Matriks SWOT**

Seperti yang sudah disinggung diatas, analisis *SWOT* melibatkan empat unsur utamanya, yaitu *Strength* (kekuatan), *Weaknes* (kelemahan), *Opportunity* (peluang), dan *Threats* (ancaman) yang akan dijelaskan dengan matriks *SWOT*.

Menurut Rangkuti (2006), Matriks *SWOT* dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi lembaga dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat kemungkinan alternatif strategis.

Definisi program pembelajaran adalah strategi pembelajaran dan penilaian yang digunakan untuk menyampaikan dan menilai unit kompetensi.

Cakupan program pembelajaran adalah hasil belajar atau tujuan pembelajaran (berasal dari standar kompetensi) dan garis besar isi, urutan, struktur pembelajaran dan metode penyampaian dan penilaian yang akan digunakan. *Swinburne University of Technolology* (2011: 1)

Program pembelajaran adalah rancangan atau perencanaan satu unit atau kesatuan kegiatan yang berkesinambungan dalam proses pembelajaran, yang memiliki tujuan, dan melibatkan sekelompok orang (guru dan siswa) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang dimaksud adalah pencapaian hasil belajar yang berasal dari standar kompetensi. (Program Pembelajaran: 2018)

Program Pembelajaran adalah suatu proses interaksi dengan anak melalui kegiatan bermain pada lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan dengan menggunakan berbagai macam sumber

belajar.(Permendikbud 146 tahun 2014: 79)

Jadi pengertian dari program pembelajaran adalah strategi pembelajaran dan penilaian yang digunakan untuk menyampaikan dan menilai unit kompetensi yang berkesinambungan dalam proses pembelajaran, yang memiliki tujuan, dan melibatkan sekelompok orang (guru dan siswa) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan bermain pada lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan dengan menggunakan berbagai macam sumber belajar.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Postpositivisme disebut juga sebagai paradigma interpretif dan konstruktif yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik atau utuh, kompleks, dinamis, penuh makna dan hubungan gejala bersifat interaktif dalam Sugiyono ( 2015: 14- 15). Prosedur pengumpulan data untuk menghimpun data dan informasi tentang kepemimpinan kepala kelompok bermain berbasis analisis *SWOT* di KB Bina Anak Sholih. Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Cara pengujian kredibilitas data hasil kualitatif dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check* dalam Sugiyono ( 2016: 270).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menemukan hasil penelitian yaitu

### **Kemampuan dalam mengelola guru dan staf.**

Kemampuan dalam mengelola guru dan staf kepala KB Bina Anak Sholih yaitu melalui komunikasi secara terbuka, terhadap guru dan staff yang bertujuan untuk terjalin rasa kepercayaan dan kenyamanan.

Tingkat kepercayaan pendidik agar bisa merasakan kenyamanan di KB Bina Anak Sholih yaitu dengan menjaga komunikasi. Karena komunikasi itu adalah hal penting, saling bercerita tentang apa saja kesulitan yang dialami akan menambah rasa kenyamanan antara kepala KB dan juga pendidik serta wali murid.

#### **a. Kemampuan menjalin kerjasama internal dan eksternal.**

Dari hasil penelitian, kerjasama internal dan eksternal terjadi karena memperhatikan kekuatan dan peluang yang ada di lembaga maupun masyarakat. Untuk kekuatan itu ada di dalam KB Bina Anak Sholih yang meliputi, pendidik yang disiplin, bertanggung jawab, ulet, rajin dan gigih, serta dapat dipercaya.

Sedangkan kemampuan dalam menjalin kerjasama eksternal yaitu memanfaatkan peluang yang ada di dalam masyarakat desa dan pemerintah desa. Mengenai kerja sama melalui peluang di masyarakat yaitu dengan adanya kontribusi dari masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di KB Bina Anak Sholih, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Hidayat Romadhon selaku masyarakat di sekitar desa Tabet.

Peluang dari masyarakat disini juga adanya donatur, yang memberikan donasi ke KB Bina Anak Sholih, untuk membantu dalam program yang ada di lembaga dengan kepala KB Bina Anak Sholih memberikan kepercayaan terhadap donatur.

### **Kemampuan memberdayakan potensi internal maupun eksternal.**

Kemampuan dalam memberdayakan potensi internal maupun eksternal berkaitan dengan program kerja yang ada di KB Bina Anak Sholih yaitu kerjasama antara pendidik, dan wali murid yang ada di KB Bina Anak Sholih. Kerjasama tersebut berasal dari sikap kepercayaan dan kenyamanan yang tertanam dalam diri pendidik dan wali murid, sehingga menjadikan kerjasama yang kompak.

Menjalankan program kerja yang ada di KB Bina Anak Sholih dengan ikhlas. Dalam pemberdayaan potensi yang dimiliki wali murid itu sendiri seperti dalam kegiatan Taklim, kerja bakti, piket harian, pembuatan APE, serta mengajarkan anak dalam belajar memasak di kegiatan *cooking class*.

Sedangkan dalam pemberdayaan potensi pendidik yaitu, dari kerjasama yang dilakukan bersama wali murid, kegigihan dalam mengajar, kedisiplinan dalam kegiatan belajar mengajar, rajin dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab.

### **Kemampuan dalam menyelesaikan masalah.**

Dari hasil penelitian mengenai kemampuan kepala KB Bina Anak Sholih dalam menyelesaikan masalah adalah dengan cara yang pertama melakukan pendekatan terlebih dahulu terhadap wali murid ataupun pendidik ketika mengetahui rasa kurang nyaman, yang kedua menanyakan mengenai

masalah yang dihadapi, yang ketiga memberikan saran dalam menyelesaikan, dan yang ke empat menindak lanjuti permasalahan untuk diselesaikan, dan yang terakhir melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan rasa kurang nyaman tersebut.

### **Kemampuan dalam mengevaluasi.**

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan Kepala KB Bina Anak Sholih dalam mengevaluasi yaitu dengan cara menyesuaikan perencanaan dengan pelaksanaan, melihat hasil dari apa yang sudah direncanakan. Apakah menunjukkan hasil yang memuaskan atau sebaliknya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepala KB Bina Anak Sholih adalah seseorang yang mengutamakan kenyamanan, komunikasi, kedisiplinan, kerjasama, dan rasa tanggung jawab terhadap setiap program kerja, dan dalam pelaksanaannya. Jadi dalam memimpin kepala KB Bina Anak Sholih ini tidak menginginkan adanya rasa yang dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan terhadap sesama wali murid maupun pendidik. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sri Wahyuni selaku Wali murid.

### **Kompetensi Manajerial Kepala KB Bina Anak Sholih.**

Di KB Bina Anak Sholih, kualifikasi akademik yang dimiliki sudah sesuai dengan Permendikbud no 137 tahun 2014. Dengan latar belakang Kepala KB yang memiliki gelar S1 Sarjana Ekonomi, dan Sarjana Pendidikan. Menjadi pendidik selama tiga tahun, dan menjadi kepala sekolah yang sudah diakui oleh pemerintah. Sedangkan dari pendidik KB Bina Anak Sholih kualifikasi

akademik, dengan lulusan minimal, dan memiliki pengalaman dalam mengajar.

### **Kemampuan dalam perencanaan program.**

Kepala KB Bina Anak Sholih melakukan perencanaan program melalui proses yaitu : 1) melihat kondisi lingkungan, 2) mendiskusikan mengenai sumberdaya yang ada di lingkungan sekitar, 3) membuat program yang disesuaikan dengan sumberdaya lingkungan, 4) kesepakatan bersama dengan pendidik, 5) musyawarah bersama wali murid, 6) mengetahui kepala desa untuk bisa direalisasikan.

Dalam kemampuan perencanaan program tersebut terstruktur, dan selalu melihat kondisi sumberdaya lingkungan terlebih dahulu.

### **Kemampuan dalam mengembangkan organisasi.**

Dalam mengembangkan organisasi, kepala KB mengetahui akan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Melalui kegiatan sehari hari, mulai dari awal ketika sampai di sekolah hingga pulang sekolah.

### **Kemampuan dalam pengelolaan sarana dan prasarana.**

Sarana dan prasarana di KB Bina Anak Sholih adalah berawal dari kerjasama antara lembaga KB, pemerintah desa beserta masyarakat. Kerjasama tersebut berupa gedung KB Bina Anak Sholih, dan sarana lain sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar.

#### **a. Kemampuan menggali potensi anak didik.**

Potensi yang dimiliki oleh peserta didik KB Bina Anak Sholih yaitu dengan adanya ketelatenan dan kegigihan dari pendidik dalam

melakukan pembiasaan yang di mulai dari hal- hal yang sederhana. Seperti kegiatan pendidik yang selalu mengamati anak- anak dengan menggunakan catatan yang nantinya akan dijadikan bahan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap anak serta dari hasil evaluasi setiap pembelajaran.

### **Kemampuan dalam perkembangan teknologi**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, kemampuan kepala KB Bina Anak Sholih dalam perkembangan teknologi memanfaatkan fasilitas yang ada seperti pengenalan teknologi untuk peserta didik yaitu melalui pogram pengembangan dengan belajar komputer setiap seminggu sekali.

### **Kemampuan dalam Supervisi pendidik**

Supervisi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dalam melakukan pembelajaran kepada anak. Apakah sudah sesuai dengan pelatihan yang pernah diikuti, atau sudah sesuai dengan kurikulum yang ada serta tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab. Supervisi ini dilakukan setiap satu bulan sekali oleh kepala KB dengan menggunakan catatan sikap dan perilaku dalam mengajar. Sedangkan dalam tiap tiga bulan sekali melakukan supervisi dengan menggunakan pedoman yang sudah ada. Penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik, dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk point.

### **Penerapan Kepemimpinan berbasis Analisis SWOT.**

Menganalisa kekuatan yang ada di KB Bina Anak Sholih yaitu melalui

sumberdaya yang dimiliki di dalam lembaga maupun diluar lembaga. Untuk sumberdaya yang ada di dalam lembaga seperti sumberdaya wali murid yaitu melalui kemampuan yang dimiliki untuk membantu dalam program keja yang ada di KB Bina Anak Sholih.

### **Mampu menganalisa kelemahan lembaga**

Kelemahan lembaga itu berasal dari dalam KB Bina Anak Sholih yang terdiri dari unsur, kepala KB, Pendidik, dan wali murid. Kelemahan yang dimiliki dikarenakan adanya keterbatasan dari unsur lembaga tersebut seperti kurangnya kepala KB dalam menjalin hubungan kerjasama yang dapat meningkatkan program kerja yang ada, dari wali murid yang masih kurang percaya diri dalam melakukan program kerja, pendidik yang terkadang masih bergantung terhadap kepala KB, serta belum mempunyai rasa ingin maju dalam pendidikannya..

### **Mampu menganalisa peluang yang ada di masyarakat Tabet.**

Peluang yang ada di masyarakat KB Bina Anak Sholih itu dilihat dari Sumberdaya yang dimiliki berupa dukungan dari pemerintah desa dan masyarakat sekitar yang berbentuk fisik maupun materi. Seperti dukungan dari pemerintah desa berupa anggaran dana. Sedangkan dari masyarakat desa Tabet yaitu sumberdaya yang dimiliki oleh masyarakat sekitar seperti memanfaatkan profesi yang dimiliki oleh masyarakat.

### **Mampu menganalisa ancaman dari luar lembaga.**

Kepala KB dalam menganalisa ancaman dari luar lembaga itu berasal dari apa yang belum dimiliki oleh lembaga, serta kurangnya pengenalan

KB Bina Anak Sholih diluar Desa Tabet.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kepemimpinan dalam KB Bina Anak Sholih yaitu berdasarkan kerjasama yang tinggi dengan sumberdaya internal dan eksternal, mengutamakan komunikasi, membiasakan untuk bersikap disiplin dan bertanggungjawab, Inovasi dan kreativitas yang harus ditingkatkan serta gaya kepemimpinan demokratis.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan diatas, untuk lebih meningkatkan kemajuan dalam pendidikan di lembaga KB Bina Anak Sholih, maka peneliti memberikan saran kepada Guru yakni, Meningkatkan kualifikasi akademik, Menambah inovasi baru dalam kegiatan pembelajaran., Kepala KB Bina Anak Sholih. Menambah kerjasama dengan pihak luar (eksternal) agar dapat menambah pemasukan yang ada, Mensosialisasikan KB bina anak sholih lebih luas lagi

Saran bagi Pemerintah Desa, yakni Membantu dalam menganggarkan dana untuk melengkapi sarana prasarana di Sekolah, Ikut serta dalam memberikan ide atau gagasan mengenai program kegiatan disekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

El-kabumaini, Nassin. (2014). *Pengantar Administrasi Manajemen Kepala Sekolah*. Bandung: Yrama Widya

J. Salusu. 1996. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk

Organisasi Publik dan Organisasi  
Non Profit. Grasindo. Jakarta.

- Mulyasana, Dedy. 2011. Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamudji, S. (1985). *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 137 tahun 2014.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 146 tahun 2014
- Philip Kotler dan Garry Armstrong. (2008). *Dasar-dasar Pemasaran*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Tedjo Tripomo, Udan. (2005). *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sains
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wiyani, NA. (2012). *Teacherpreneurship (Gagasan & Upaya Menumbuh-Kembangkan Jiwa Kewirausahaan Guru)*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.