

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Periode usia dini adalah masa emas (*golden age*) di mana perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan moral anak berlangsung sangat pesat. Oleh karena itu, kualitas layanan PAUD menjadi perhatian utama dalam sistem pendidikan nasional. Salah satu faktor yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan layanan PAUD yang berkualitas adalah kepemimpinan kepala PAUD. Kepala PAUD memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola lembaga, memastikan mutu pendidikan, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi anak-anak.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua kepala PAUD memiliki latar belakang pendidikan formal dalam bidang manajemen pendidikan atau kepemimpinan. Banyak di antaranya justru tumbuh dan belajar secara mandiri (*self-taught*) dalam mengelola lembaga PAUD. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena mencerminkan adanya praktik manajemen yang berkembang dari pengalaman, pembelajaran informal, dan keinginan kuat untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik meskipun keterbatasan latar belakang formal masih ada.

Manajemen kepala sekolah merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan nasional karena kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam

penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan satuan pendidikan secara keseluruhan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003). Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 menetapkan lima standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2007). Untuk memastikan kualitas pelaksanaan fungsi tersebut, Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 mengatur secara khusus tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, termasuk proses seleksi, pelatihan, serta evaluasi kinerja (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2018).

Kepemimpinan yang berkembang secara otodidak atau *self-taught leadership* merupakan bentuk adaptasi dan kreativitas dalam merespons berbagai tantangan yang dihadapi kepala PAUD, khususnya di wilayah perkotaan seperti Jakarta Timur. Dalam konteks ini, kepala PAUD tidak hanya dituntut mampu mengelola administrasi dan sumber daya manusia, tetapi juga diharapkan mampu memimpin perubahan, menjalin kolaborasi dengan masyarakat, dan menjaga kualitas layanan pendidikan anak usia dini. Seperti yang dikemukakan oleh Nugroho dan Setyowati (2022:15), kemampuan kepemimpinan kepala PAUD sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan anak usia dini, terutama dalam membangun budaya mutu dan pengelolaan yang partisipatif.

Permasalahan yang sering muncul di lapangan antara lain adalah rendahnya akses kepala PAUD terhadap pelatihan formal, minimnya dukungan sistemik, dan terbatasnya sumber daya pendidikan yang tersedia. Dalam kondisi ini, kepala PAUD dituntut untuk melakukan inovasi dan peningkatan kapasitas diri secara mandiri. Proses ini menjadi bagian dari manajemen *self-taught leadership*, yaitu upaya individu untuk belajar dan berkembang

sebagai pemimpin melalui refleksi pengalaman, eksplorasi pengetahuan dari berbagai sumber, serta interaksi sosial dengan komunitas pendidikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al. (2023:19), kepala PAUD di wilayah urban cenderung mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka melalui praktik langsung dan pembelajaran sosial dari rekan sejawat, dibandingkan melalui pelatihan formal.

Di sisi lain, pendekatan *self-taught* dalam kepemimpinan memiliki keunikan tersendiri. Kepala PAUD yang belajar secara mandiri cenderung memiliki fleksibilitas tinggi dalam mengambil keputusan, berani berinovasi, dan cepat menyesuaikan diri dengan kebutuhan lokal. Mereka juga lebih terbuka terhadap perubahan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kontekstual dalam pendidikan anak usia dini. Dalam studi oleh Kartini dan Hidayat (2021:25), ditemukan bahwa kepala PAUD yang mengembangkan gaya kepemimpinan secara otodidak menunjukkan kemampuan tinggi dalam membangun hubungan interpersonal dan membangkitkan semangat kerja tim. Hal ini menjadi kekuatan tersendiri dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif.

Meskipun demikian, terdapat pula tantangan yang melekat dalam kepemimpinan *self-taught*. Kurangnya dasar teoritis yang kuat dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang tidak terstruktur, serta menimbulkan ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan standar mutu yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, keterbatasan dalam penguasaan teknologi, manajemen kurikulum, dan evaluasi program menjadi hambatan yang signifikan dalam mengembangkan layanan PAUD yang berkualitas (Rahmawati & Andriani, 2023:19). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bagaimana kepala PAUD yang belajar secara mandiri mengelola tantangan tersebut dan strategi apa saja yang mereka gunakan untuk mempertahankan kualitas lembaga.

Jakarta Timur sebagai salah satu wilayah padat penduduk di ibu kota memiliki tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan layanan PAUD. Keberagaman sosial ekonomi, keterbatasan lahan, dan kepadatan penduduk menjadikan penyelenggara PAUD harus lebih adaptif dan inovatif. Kepala PAUD di wilayah ini seringkali dituntut untuk menjalankan peran ganda sebagai manajer, pendidik, serta tokoh masyarakat. Kondisi ini menempatkan mereka dalam posisi yang unik untuk dikaji, terutama dalam konteks manajemen *self-taught leadership*. Menurut studi lapangan yang dilakukan oleh Prasetya dan Damayanti (2022:15), kepala PAUD di wilayah urban yang padat seperti Jakarta Timur cenderung mengandalkan intuisi dan pengalaman personal dalam pengambilan kebijakan operasional lembaga.

Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang dinamika kepemimpinan kepala PAUD yang belajar secara mandiri dalam konteks lokal. Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi perancang kebijakan pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional yang lebih kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan kepala PAUD. Selain itu, penelitian ini memberikan ruang bagi suara kepala PAUD yang selama ini mungkin belum banyak terangkat dalam literatur akademik.

Dengan demikian, fokus pada manajemen *self-taught leadership* kepala PAUD dalam layanan pendidikan anak usia dini menjadi relevan untuk dikaji. Penelitian ini tidak hanya menggali pengalaman dan strategi yang digunakan oleh para kepala PAUD, tetapi juga mengevaluasi dampaknya terhadap kualitas layanan pendidikan yang mereka kelola. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya diskursus tentang kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan anak usia dini di Indonesia.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada bentuk, strategi, dan dinamika manajemen *self-taught leadership* yang diterapkan oleh kepala PAUD dalam menyelenggarakan layanan pendidikan anak usia dini di PAUD Melati Mekar Kelurahan Cibubur, Jakarta Timur. Penelitian ini akan menyoroti bagaimana kepala PAUD yang tidak memiliki latar belakang formal dalam manajemen pendidikan mampu mengembangkan kepemimpinan secara mandiri, serta bagaimana proses pembelajaran informal tersebut memengaruhi mutu layanan PAUD yang mereka pimpin. Secara khusus, fokus penelitian mencakup:

1. Bentuk praktik kepemimpinan kepala PAUD Melati Mekar yang dikembangkan secara otodidak (*self-taught*).
2. Strategi dan sumber belajar informal yang digunakan kepala PAUD Melati Mekar dalam meningkatkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan.
3. Tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses belajar mandiri.
4. Dampak kepemimpinan *self-taught* terhadap mutu layanan pendidikan anak usia dini

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis bentuk manajemen kepemimpinan kepala PAUD yang berkembang secara *self-taught* di PAUD Melati Mekar Kelurahan Cibubur, Jakarta Timur.
2. Mengidentifikasi strategi pembelajaran informal yang digunakan oleh Kepala PAUD Melati Mekar dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinannya.

3. Mengungkap tantangan dan hambatan yang dihadapi kepala PAUD Melati Mekar dalam mengelola lembaga secara mandiri tanpa pelatihan formal.
4. Mengevaluasi kontribusi kepemimpinan *self-taught* terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan anak usia dini di lingkungan penelitian.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan, khususnya pada konteks pendidikan anak usia dini. Hasil penelitian ini juga memperkaya literatur tentang *self-taught leadership* sebagai bentuk kepemimpinan alternatif dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala PAUD Melati Mekar

Penelitian ini dapat menjadi refleksi atas praktik kepemimpinan yang telah dijalankan, serta memberikan inspirasi strategi pembelajaran mandiri yang lebih efektif dalam meningkatkan kapasitas diri.

2) Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan kepala PAUD di lapangan, terutama yang berasal dari latar belakang non-manajerial.

3) Bagi Lembaga PAUD

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui penguatan kapasitas kepemimpinan kepala lembaga.

4) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dan dasar pengembangan penelitian lanjutan terkait kepemimpinan informal, manajemen pendidikan nonformal, dan peningkatan mutu PAUD.