

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu determinan utama keberhasilan sistem pendidikan nasional. Berdasarkan Statistik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Tahun 2024/2025 yang diterbitkan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), jumlah lembaga PAUD di Indonesia telah mencapai 237.751 satuan pendidikan yang tersebar di 38 provinsi, mencakup Taman Kanak-Kanak (TK), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS). Namun demikian, data tersebut juga mengungkapkan kesenjangan yang signifikan dalam aspek kualifikasi tenaga pendidiknya: hanya 56,6% pendidik PAUD yang memenuhi standar kualifikasi akademik minimal Diploma IV (D4) atau Sarjana (S1), jauh di bawah capaian jenjang pendidikan lain yang berkisar antara 97,1% hingga 98,9%. Selain itu, guru PAUD yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya sebesar 5,3%, dibandingkan jenjang lain yang mencapai 42,5% hingga 65,3% (Kemendikdasmen, 2025). Kondisi struktural ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik PAUD secara nasional masih menghadapi keterbatasan mendasar yang berdampak langsung pada kapasitas dan kinerja profesional mereka.

Merespons kondisi tersebut, Kemendikdasmen melalui Rapor Pendidikan 2025 yang dirilis pada 18 Maret 2025 menetapkan indikator kinerja pendidik PAUD yang lebih rinci dan terukur, mencakup sub-indikator visi dan misi satuan pendidikan, pengelolaan

kurikulum, serta dukungan terhadap refleksi dan perbaikan metode mengajar pendidik sebagai tolok ukur kinerja utama. Lebih lanjut, Kemendikdasmen menetapkan target pelatihan bagi 119.888 guru dan tenaga kependidikan, serta program Pendidikan Profesi Guru (PPG) bagi 41.692 guru sepanjang tahun 2025, guna meningkatkan kompetensi profesional pendidik secara nasional (Kemendikdasmen, 2025). Data-data ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik PAUD merupakan agenda mendesak di tingkat nasional yang tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah pusat, tetapi juga pada pengelolaan internal lembaga PAUD, termasuk bagaimana kepala PAUD mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik.

Pada konteks pusat penitipan anak (TPA), kepala pendidikan memainkan peran penting sebagai pembentuk budaya kerja dan penentu jalur penyelesaian konflik utama. Kepemimpinan dalam pendidikan kini tidak hanya memerlukan keterampilan administratif, tetapi juga kemampuan untuk mengelola konflik secara produktif guna menciptakan kesatuan tim (Fullan dan Quinn, 2020 : 40-52; Bush, 2020 : 55-70). Beberapa studi mendukung pandangan ini; misalnya, Alonderiene dan Majauskaite menemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan penerapan kolaborasi sebagai strategi konflik, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (2021 : 472-485). Di sisi lain, Alkahtani (2021 : 102-115) dan Fitriani dkk. (2020 : 23-35) menyimpulkan bahwa pemimpin dengan pendekatan kolaboratif dan kecerdasan emosional yang kuat (Murtiningsih & Kristiawan, 2019 : 87-99) lebih efektif dalam menyelesaikan konflik dan meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik.

Namun, penelitian mendalam mengenai strategi spesifik yang diterapkan oleh Kepala Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), terutama di TPA dengan interaksi dan beban kerja yang lebih intensif dengan durasi kerja 10 jam/ hari yaitu mulai pukul 07.00 - 17.00, masih sangat terbatas. Salah satu TPA Pusat Pendidikan Anak Usia Dini di Jakarta Selatan sebagai subjek studi yang melibatkan 10 pendidik dengan 65 anak, rentan terhadap konflik .

Pengamatan awal dan wawancara dari bulan November 2025 - Januari 2026 memperkuat temuan ini, mengidentifikasi masalah seperti perselisihan mengenai metode pengajaran (antara pendekatan tradisional versus Montessori atau berbasis teknologi), ketidakpuasan terhadap alokasi sumber daya (rasio anak-Tenaga Pendidik yang tidak adil), dan ketegangan antarpersonal. Dampak konkret dari konflik ini terlihat dalam penurunan skor kinerja internal rata-rata pendidik, dari 90.9 menjadi 80.7, dengan aspek kerja sama tim dan komunikasi yang paling terdampak.

Dari segi kompetensi dan beban kerja, para pendidik di TPA Early Childhood Centre menjalankan peran ganda yang mencakup fungsi pengasuhan (*caregiving*) sekaligus fungsi pembelajaran (*teaching*), suatu kondisi yang secara *inheren* membutuhkan koordinasi tim yang solid dan komunikasi yang efektif. Namun, observasi awal peneliti mengidentifikasi adanya fragmentasi dalam pola kerja tim, yang ditandai dengan minimnya kolaborasi dalam perencanaan kegiatan harian, perbedaan persepsi antar pendidik dalam menerapkan pendekatan pembelajaran, serta rendahnya frekuensi diskusi reflektif antarpendidik pasca kegiatan. Kondisi-kondisi tersebut, jika tidak dikelola secara sistematis oleh kepala lembaga, berpotensi memicu eskalasi konflik yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan kualitas layanan kepada anak dan

menurunnya profesionalisme tenaga pendidik secara keseluruhan. Oleh karenanya, pemahaman mendalam mengenai pola dan akar permasalahan kinerja di TPA Early Childhood Centre menjadi landasan penting sebelum merancang strategi manajemen konflik yang tepat dan kontekstual.

Wawancara yang dilakukan dengan lima staf pengajar juga menunjukkan peningkatan tingkat stres kerja dan niat untuk mengundurkan diri akibat lingkungan yang tidak mendukung. Berbagai upaya intervensi telah dilakukan oleh Kepala TPA yang telah menjabat selama 13 tahun, seperti mediasi dan penyesuaian jadwal, namun evaluasi sistematis terhadap keberhasilan langkah-langkah ini belum pernah dilakukan.

Oleh karena itu, studi ini sangat penting untuk menilai secara komprehensif bagaimana Kepala TPA merancang, memilih, dan menerapkan strategi manajemen konflik, serta mengukur sejauh mana proses tersebut dapat efektif. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di TPA Early Childhood Centre Jakarta Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari uraian latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik di TPA Early Childhood Centre?
2. Apa saja jenis konflik yang sering terjadi antara tenaga pendidik di TPA *Early Childhood Centre* dan bagaimana Kepala TPA mengelolanya?

3. Bagaimana peran Kepala TPA dalam mengelola konflik antara tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di TPA *Early Childhood Centre*?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis strategi manajemen konflik yang digunakan oleh Kepala TPA dalam mengelola konflik antara tenaga pendidik.
2. Mengidentifikasi jenis-jenis konflik yang sering terjadi antara tenaga pendidik di TPA *Early Childhood Centre*.
3. Mengetahui pengaruh strategi manajemen konflik Kepala TPA terhadap kinerja tenaga pendidik di TPA *Early Childhood Centre*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya diskursus ilmiah dalam bidang administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di sektor PAUD, terutama mengenai relevansi dan keampuhan teori manajemen konflik dalam lingkungan sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala TPA: Menyediakan referensi dan model praktis (*best practice*) yang teruji dalam pemilihan dan pelaksanaan strategi manajemen konflik yang paling efisien untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
- b. Bagi Tenaga Pendidik: Menumbuhkan pemahaman yang lebih baik tentang urgensi resolusi konflik yang bersifat konstruktif dan mendorong terbentuknya pola komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif antar rekan kerja.
- c. Bagi Lembaga Pendidikan (TPA *Early Childhood Centre*): Berfungsi sebagai masukan berharga dalam merevisi atau merumuskan kebijakan internal terkait manajemen SDM, yang berujung pada penguatan iklim organisasi dan peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.