

KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

NUR IFANI ANGGUN RAHAYU

KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

© NUR IFANI ANGGUN RAHAYU

Editor:

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.

Layout:

Pustaka Senja

Cover:

Irfail M

Diterbitkan Oleh:

PUSTAKA SENJA

pustakasenja@yahoo.com

WA: 085741060425

Perumahan Saphire Regency

Jl. KS Tubun Purwokerto-Jawa Tengah

Cetakan 1, 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All right reserved

KEPEMIMPINAN KEPALA PAUD DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

NUR IFANI ANGGUN RAHAYU

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta

Lingkup Hak Cipta

Pasal 2:

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi Pencipta atau Pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pidana:

Pasal 72:

1. Barangsiapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan Ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud pada Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

PENGANTAR EDITOR

Ketika berbicara tentang manajemen maka pada saat yang bersamaan akan dibicarakan pula tentang kepemimpinan. Ini karena pada dasarnya manajemen merupakan bagian dari kepemimpinan. Dapatlah dikatakan bahwa kesuksesan seorang pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan manajerial. Hal itu telah menuntut setiap pemimpin untuk menguasai berbagai teknik memimpin baik secara teoritis maupun praktis.

Penguasaan teknik memimpin baik secara teoritis maupun praktis juga harus dimiliki oleh kepala PAUD. Lembaga PAUD tidak boleh dipimpin asal jalan. Lembaga PAUD harus dipimpin dengan berbagai kegiatan manajerial yang mampu merespons berbagai keinginan, kebutuhan maupun harapan orangtua dan masyarakat. Praktik kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala PAUD pun harus selalu up to date sesuai dengan perkembangan zaman, di mana kini kita tengah berada pada era revolusi industri 4.0.

Pada buku ini penulis berupaya melakukan konseptualisasi terhadap konsep kepemimpinan kepala PAUD pada era revolusi industri 4.0. Hal itu menjadikan buku ini sangat menarik untuk dibaca oleh para praktisi PAUD maupun oleh para

pengelola PAUD. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap penyelenggaraan layanan PAUD di Indonesia.

Purwokerto, 29 Mei 2020

Editor,

**Dr. Novan Ardy Wiyani,
M.Pd.I**

KATA PENGANTAR

Segala puji Allah SWT Dzat Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Tuhan yang mengatur jagad raya. Sang Pelingdung seluruh alam yang telah memberikan nikmat dan kesempatan kepada kita semua sehingga masih diberi kesempatan untuk terus belajar. Limpahan rahmat dan hidayah penulis haturkan kepada Allah SWT sehingga mampu menyelesaikan buku dengan judul “Kepemimpinan Kepala PAUD di Era Revolusi Industri 4.0”. Shalawat serta salam senantiasa terpancar dari Nabi Muhammad SAW yang membawa manusia dari jaman jahiliyyah ke jaman yang penuh literasi.

Tanpa adanya para ahli, penulis menyadari bahwa buku ini jauh dari kata kesempurnaan. Atas segala bimbingan, motivasi, serta bantuan oral dan material dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Moh. Roqib, M. Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M. Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. Ridwan, M. Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, M. M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Suwito, M. Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dr. Suparjo, S. Ag, M. A., Wakil Dekan I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Dr. Subur, M. Ag., Wakil Dekan II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

8. Dr. Hj. Sumiarti, M. Ag., Wakil Dekan III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
9. Rahman Afandi, S. Ag, M. Si., Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
10. Dr. Novan Ardy Wiyani, M. Pd. I., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan motivasi, arahan, bantuan, dan bimbingan dalam penyusunan buku ini.
11. Nurfuadi, M.Pd. I., Ketua Laboratrium FTIK Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
12. Ayah Minanurokhim dan Ibu Soimah orangtua yang saya cintai dan saya banggakan beserta keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan material.
13. Durrotun Nafisah selaku kakak perempuan saya satu-satunya yang saya sayangi dan banggakan yang telah membantu memberikan semangat, motivasi, dan bantuan material.
14. Keluarga besar kawan seperjuangan MPI B angkatan 2016 yang telah mendukung dan memberikan semangat.
15. Semua pihak yang telah membantu saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah mereka berikan kepada saya.

Semoga semua partisipasi, apresiasi, serta bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan buku masih banyak kurangnya dan jauh dari kata kesempurnaan. Semoga buku ini bisa bermanfaat untuk penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Purwokerto, 26 Mei 2020

Saya yang menyatakan,

Nur Ifani Anggun Rahayu

DAFTAR ISI

Pengantar Editor~v

Kata Pengantar~vii

Daftar Isi~ix

BAB I

PENDAHULUAN~ 1

- A. Latar Belakang~1
- B. Praktik Kepala PAUD dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0~8

BAB II

KONSEP KEPEMIMPINAN ~14

- A. Pengertian Kepemimpinan ~14
- B. Tujuan Kepemimpinan ~24
- C. Manfaat Kepemimpinan ~29
- D. Gaya Kepemimpinan ~36

BAB III

MENGENAL ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN PENGARUHNYA DI BIDANG PENDIDIKAN ~51

- A. Era Revolusi Industri 4.0 dan Pengaruhnya di Bidang Pendidikan ~51
- B. Konsep Disrupif dalam Era Revolusi Industri 4.0 ~63

BAB IV

KONSEP KEPALA PAUD IDEAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN IMPLIKASINYA DALAM MEMIMPIN LEMBAGA PAUD ~71

- A. Kompetensi Kepribadian di Era Revolusi Industri 4.0 ~71
- B. Kompetensi Manajerial di Era Revolusi Industri 4.0 ~87
- C. Kompetensi Supervisi di Era Revolusi Industri 4.0 ~100
- D. Kompetensi Kewirausahaan di Era Revolusi Industri 4.0 ~112
- E. Kompetensi Sosial di Era Revolusi Industri 4.0 ~125

BAB V

PENUTUP~136

- A. Kesimpulan~136
- B. Saran-saran~137

Daftar Pustaka~139

Biodata Penulis~149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan adanya kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan dan memberi contoh bagaimana cara yang baik untuk mencapai tujuan lembaga pendidikannya. Pemimpin adalah individu manusianya sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin.¹

Pemimpin dan kepemimpinan pada era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan strategis organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif.²

Keberhasilan seorang pemimpin sebagai seorang leader mendasarkan pada kuatnya kepengikutan menjadi unsur utama keberhasilan seorang pemimpin. Kemampuan untuk menggerakkan personil pendidikan berkerjasama dalam

¹ Djokosantoso Moeljono, *Beyond Leadership*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), hlm. 27.

² Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 1.

mencapai tujuan menjadi penting. Seorang pemimpin seharusnya berkolaborasi dengan staff administrasi dan personil lainnya untuk membuat visi ke depan dan proses-proses perubahan.³

Kedatangan zaman baru ditandai dengan kemajuan teknologi informasi pesat para pemain baru, munculnya generasi baru dan cara-cara baru. Generasi baru disebut “Generasi Milenial” yang sangat terkoneksi dengan internet dan media sosial dan sangat berbeda dengan generasi pendahulunya dalam berbagai hal. Pada intinya *disruption* adalah perubahan (*change*). Hanya perbedaannya adalah pada *disruption*, perubahan itu terjadi sebagai akibat hadirnya masa depan ke masa kini. Jadi, *tommorrow is today*.⁴

Era yang demikian ini disebut dengan era disruptif atau biasa dikenal dengan era industri 4.0 yakni diskripsi kondisi era modern yang merombak kondisi dan inovasi lama yang dinilai tidak relevan lagi dengan zamannya. Sejarah dimulainya era disruptif ini dimulai pada era 1.0 dan yang menjadi ciri khas dari era ini adalah mekanisasi hampir pada semua peralatan pekerjaan untuk menunjang efektifitas dan efisiensi aktifitas manusia, era 2.0 yang dicirikan dengan produksi massal untuk mendukung mutu yang berkualitas sesuai dengan zamannya, era 3.0 ditandai dengan penyesuaian peralatan yang otomatis dan berbasis robot secara massal

³ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm. 79-80.

⁴ Rhenal Kasali, *Self Disruption*, (Jakarta Selatan: Mizan, 2018), hlm. 85.

menyesuaikan dengan industri dan pekerjaan manusia kala itu. Sedangkan era industri 4.0 atau era disruptif yang kita rasakan saat ini dimana semua peralatan bahkan transaksi manual diganti dengan mesin digital dan berbasis internet.⁵

Perkembangan revolusi industri 4.0 juga berpengaruh dalam bidang pendidikan sebagai industri penghasil jasa. Perkembangan ini menuntut suatu lembaga pendidikan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dalam menangkap tantangan serta peluang yang ada. Perkembangan ini juga terjadi pada bidang pemasaran atau marketing dalam lingkup pendidika. Berbagai teknik pemasaran terus dikembangkan secara kreatif dan inovatif sehingga teknik-teknik distribusi dan pemasaran lebih aktif dan agresif. Misalnya, pemasaran via elektronik (*electronic marketing*) maupun melalui jaringan internet lainnya yang mulai digunakan dibidang pendidikan.⁶

Menurut Rhenald Kasali dalam bukunya yang berjudul "Disruption" menyebutkan bahwa disruptif adalah suatu proses. Ia tidak terjadi seketika, dimulai dari ide, riset, atau eksperimen, lalu proses pembuatan, dan pengembangan. Selain IT, alat-alat yang lain juga menjadi pendukung keberhasilan.

Revolusi industri 4.0 merupakan system produksi masal yang terintegrasi dan bertumpu pada digitalisasi dan otomatisasi. Revolusi industri diartikan sebagai proses

⁵ Fitriatun Nazila, *Strategi Implementasi Kurikulum 2013 di Era Disrupsi*, Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 3, No. 1 Maret 2019, hlm. 2.

⁶Nur Sobihatul Fajri, Novan Ardy Wiyani, *Manajemen Marketing Sekolah Berbasis Informasi and Communication Technology*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 2 Desember 2019, hlm. 108.

perubahan yang terjadi secara cepat dan produk yang dihasilkan mempunyai nilai guna (*value added*).⁷

Ada 4 ciri disruptive leadership, meliputi:

- a. Tidak lelah memburu kebenaran.

Kebeneran kadang menyakitkan, tetapi sering kali kejutan yang hadir di balik kebenaran mendorong orang untuk bertindak dan mengambil keputusan.

- b. Mendorong seseorang untuk melewati kekacauan (*chaos*).

Pemimpin disruptif tetap tenang dalam menghadapi perubahan yang terjadi di depan mata dan masa depan yang serba tidak menentu. Pemimpin selalu melibatkan tim. Kekacauan mungkin akan terjadi, tetapi itu akan segera reda tetapi mungkin Anda tidak bisa sepenuhnya memetakan apa yang akan terjadi.

- c. Berani mengambil keputusan.

Kadang, seorang pemimpin terpaksa memutuskan dengan menggunakan intuisinya. Meski begitu, dia perlu menjelaskan kepada timnya apa yang dia inginkan, kapan dan mengapa, dan membantu untuk mewujudkannya.

- d. Membongkar aturan lama yang menghambat dan membuat aturan baru.

Bagi seorang leader, kondisi “normal” sejatinya tak pernah ada. Baginya sesuatu yang normal bisa dengan cepat berubah menjadi usang atau ketinggalan zaman.⁸

⁷ Helena Anggraeni, Yayuk Fauziah, *Penguatan Blended Learning Berbasis Literasi Digital Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 9, No. 2 2019, hlm 196.

⁸ Rhenal Kasali, *Self Disruption.....*, hlm. 93-95.

Perubahan dapat terjadi dalam konteks individu, organisasi, maupun lingkungan di mana individu tersebut berada. Perubahan tersebut bukanlah suatu hal yang baru, tetapi justru kurang disadari. Perubahan adalah sebuah transformasi dari keadaan saat ini (*status quo*) menuju keadaan yang diharapkan pada masa yang akan datang, suatu keadaan yang lebih baik dan lebih optimal dibandingkan dengan keadaan yang terjadi saat ini.

Seluruh organisasi pada dasarnya menghadapi lingkungan perubahan yang dinamis dan lingkungan eksternal organisasi yang cenderung menjadi kekuatan untuk mendorong terjadinya perubahan. Di sisi lain, bagi organisasi secara internal maka perubahan menjadi sebuah kebutuhan. Oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh perubahan tersebut.

Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi sekolah. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan penanggungjawab kegiatan yang dilaksanakan dalam sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan manajer sekolah memiliki peranan penting dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, oleh karenanya kepala sekolah dituntut untuk memiliki jiwa kewirausahaan, pandai membuka jaringan dan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*) seperti komite sekolah, dunia usaha, dan industri.

Tantangan terbesar dalam era revolusi industri 4.0 adalah bagaimana kita bisa bertahan dalam menghadapi era tersebut. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi khusus

agar dapat tetap bertahan dalam arus globalisasi dan memajukan sekolah yang dipimpinnya. Salah satu contoh yaitu perubahan pola pikir anak zaman sekarang juga menjadi tantangan seorang kepala sekolah dan staf-stafnya agar mampu mendapatkan solusi terbaik dalam menanggulangnya.

Melihat berbagai permasalahan di dunia pendidikan dengan adanya revolusi industri 4.0 dan pembelajaran abad 21, kepala sekolah diharapkan berinovasi dan memiliki ide-ide cemerlang agar mampu mengerti mengenai peluang yang terjadi di revolusi industri 4.0 sehingga dapat memunculkan solusi tepat bagi kepala sekolah dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 tersebut.

Saat ini semua kepala sekolah dituntut profesional memiliki berbagai kompetensi, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi-kompetensi yaitu: kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan, dan kompetensi sosial.⁹

Kepemimpinan kepala PAUD di era revolusi industri 4.0 sangat dibutuhkan untuk organisasi yang ada di lembaga formal maupun nonformal. Pada Lampiran III Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini, mereka yang menjadi kepala TK/RA/BA dan kepala KB/TPA/SPS disebut kepala PAUD.

⁹ Lilis Kholifatul Jannah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 : Perspektif Manajemen Pendidikan*, Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan, Vol. 2, No. 1 Januari 2020, hlm. 131-132.

Tanggungjawab seorang kepala sekolah dan guru dalam mendidik para siswa di era revolusi industri 4.0 semakin berat. Kepala sekolah bukan hanya dituntut untuk memberikan bekal kecakapan di abad ke-21 kepada siswanya, yaitu kecakapan hidup (*life skill*), kecakapan teknologi, dan kecakapan literasi; tetapi juga memberikan bekal spiritual kepada siswanya.

Kecakapan hidup (*life skill*), kecakapan teknologi, dan kecakapan literasi menjadikan siswa memiliki bekal untuk *survive* di era revolusi industri 4.0 yang kompetitif. Bekal spiritual menjadikan siswa sebagai pribadi yang berkarakter, yang memiliki kemampuan dalam mengendalikan diri sehingga tidak mudah goyah terhadap cobaan maupun godaan yang ditemuinya dalam kehidupan di era revolusi industri 4.0 yang semakin kompleks.¹⁰

Sebagai seorang pemimpin kepala PAUD di zaman revolusi industri 4.0 harus bisa membuat organisasinya maju, dengan cara melakukan pergerakan-pergerakan perubahan dan pembaruan untuk menghadapi tantangan pada era revolusi industri 4.0. Tekad yang kuat dan komitmen tinggi dalam membuat organisasi tetap berdiri dari rintangan dan tantangan semacam revolusi industri 4.0 ini. Adanya pemimpin PAUD yang ideal pada era revolusi industri 4.0 harus bisa mengimbangi bagaimana tatanan nilai organisasi agar tidak goyah dalam menangani tantangan ini, dengan cara

¹⁰ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), hlm. 27.

mengarahkan, menggerakkan, serta memberikan inovasi-inovasi perubahan untuk organisasinya.

Layanan PAUD yang bermutu dapat direalisasikan melalui pengelolaan penyelenggaraan PAUD yang optimal. Namun, saat ini masih banyak ditemukan lembaga PAUD yang mengalami kesulitan dalam menyelenggarakan PAUD yang optimal. Penyebabnya adalah karena keterbatasan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh pengelola PAUD. Apabila layanan PAUD yang diberikan tidak optimal maka aktivitas belajar dan bermain di PAUD juga akan kurang maksimal. Sistem pengajaran juga akan cenderung mengabaikan aspek kreativitas dan inovasi.¹¹

B. Praktik Kepala PAUD dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

Pendidikan di Indonesia telah memasuki era revolusi 4.0. Era ini ditandai dengan adanya digitalisasi dan otomatisnya segala sesuatu. Misalnya *mobile*, *smartphone*, internet komputerisasi data kecerdasan buatan, dan robotisasi. Dalam lembaga pendidikan yang dituntut bukan hanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, namun pendidikan harus bisa mencetak sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing dalam tataran lokal, nasional, maupun internasional.

¹¹ Novan Ardy Wiyani, *Menciptakan Layanan PAUD Yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing*, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen, Vol. 13, No. 2 Mei 2020, hlm. 176.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah memiliki tugas dan peranan yang penting serta strategis. Salah satunya yaitu tugas untuk menyiapkan guru atau pendidik dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Sejalan dengan revolusi industri yang terjadi di dunia pendidikan di Indonesia dan tugas kepala sekolah, maka kemampuan kepala sekolah harus semakin ditingkatkan dan dikuatkan. Oleh karena itu, diperlukan penyiapan kepala sekolah yang memadai dan sesuai dengan perubahan yang terjadi. Penyiapan ini bertujuan agar kepala sekolah mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik.

Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam menyiapkan kepala sekolah yang memadai sehingga dapat menciptakan guru tau pendidik yang memadai pula adalah dengan melakukan penguatan kompetensi kepala sekolah dalam kegiatan supervisi pembelajaran guru, dan diharapkan kegiatan supervisi pembelajaran guru sesuai dengan revolusi industri 4.0.¹² Inovasi menjadi kunci paling utama untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. Keadatangannya tidak hanya merombak aspek industri, melainkan juga mengubah berbagai aspek dalam kehidupan manusia termasuk urusan pendidikan.

Dalam situasi seperti ini, kepala PAUD dituntut untuk mengembangkan kompetesinya secara berkelanjutan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat

¹² Indah Puspitaningtyas, Ali Imron, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran Guru di Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal Manajemen dan Supervisi, Vol. 4, No. 3 Juli 2020, hlm. 166.

pesat ini. Untuk itu, kompetensi kepala PAUD harus ditingkatkan agar mampu berpikir visioner dalam memimpin dan mengelola sekolah. Gelombang peradaban keempat dalam dunia pendidikan memaksa pengelola pendidikan menyesuaikan seluruh kerangka dan perangkat kerja pada pendidikan, termasuk pengelolaan lembaga PAUD oleh kepala PAUD.

Praktik kepala PAUD menjadi aktor utama yang mengelola masukan (*input*), proses, dan keluar (*output*) dengan berpedoman pada standar nasional pendidikan (SNP). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala PAUD di abad 21 dapat dilakukan dengan strategi sebagai berikut:

1. Kepala PAUD mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di sekolah sebagai dasar pengembangan lembaga. Upaya yang terpenting bagi pemimpin adalah pelibatan secara aktif pemangku kepentingan (*stakeholder*) sekolah yaitu, guru atau pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan wali murid serta pihak terkait di luar sekolah untuk menyelesaikan persoalan sekolah.
2. Kepala PAUD dalam perannya sebagai *supervisor* harus mampu berperan sebagai pemimpin instruksional dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran abad 21 sesuai dengan konsep pendekatan keterampilan berpikir tingkat tinggi, atau HOTS (*higher order thinking skills*).
3. Kepala PAUD mampu mengajak seluruh anggota untuk bersama-sama memujudkan pendidikan yang dinamis sesuai dengan perkembangan di era revolusi industri 4.0.

4. Kepala PAUD mampu memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan.

Salah satu kebijakan dari Pemerintah adalah peningkatan kompetensi kepala sekolah yang mampu berpikir visioner dalam memimpin dan mengelola sekolahnya, yang akan dilaksanakan oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Target utamanya adalah membangun tata kelola dan budaya mutu di sekolah yang berdaya saing tinggi.

Salah satu cara yang dilakukan seorang pemimpin PAUD adalah membuat sebuah inovasi untuk organisasi atau lembaganya, yakni sebuah cara atau upaya untuk melakukan terobosan-terobosan baru yang positif yang menjadikan lembaganya lebih baik dan maju. Seorang pemimpin harus mempunyai sebuah ide dalam memimpin organisasinya atau lembaga untuk merubah ide barang, jasa, atau proses untuk memecahkan problem dan memanfaatkan peluang yang dihadapi. Kata kunci dalam merombak sebuah tantangan yang terjadi adalah dengan “berinovasi atau mati”, argumen yang telah menjadi tidak stabil, perubahan untuk menghadapi tantangan baru, karena pesaing baru tampil dengan model kreatif untuk mengganggu.¹³

¹³ Lailatul Isnaini, *Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, dan Cerdas Emosi*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1 Desember 2019, hlm. 50-51.

Ada beberapa praktik kepala PAUD di era revolusi industri 4.0 antara lain:

1. Pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas.
Menjadi pemimpin yang baik dan ingin mewujudkan lembaga yang dipimpinnya menjadi unggul dan dinamis, pemimpin harus mempunyai berbagai kriteria terutama berwawasan tinggi. Berbagai ide dan inovasi yang diberikan pemimpin kepada anggota juga berlandaskan atas pengetahuan yang luas. Kebijakan yang terarah, serta tata nilai yang diutamakan untuk kepentingan lembaga.
2. Pemimpin harus memiliki kecepatan dalam membuat keputusan.
Di era revolusi industri 4.0 segala sesuatunya berubah cepat. Zaman dimana pemimpin hanya berada di kantor dengan komputer dan bekerja dengan data setelah terkumpul sudah dirasa lambat. Seorang pemimpin harus turun dan melihat. Pemimpin perlu mengevaluasi dan mengontrol tim bersama-sama, *feedback* atau masukan perlu dilakukan secara konstan dan terintegrasi bukan hanya secara internal tetapi juga terhubung dengan pihak eksternal.
3. Pemimpin mampu menyatukan dan memberikan arah tujuan yang jelas.
Disini sangat penting untuk seorang pemimpin dapat berkomunikasi, membuat tim merasa aman, membuat sebuah *engagement* dan menjadi sebuah komunitas yang searah. Memiliki sebuah tindakan yang mudah dipahami, dimengerti, dan diimani oleh seluruh anggotanya.

Pemimpin harus bisa membuat kepercayaan didalam tim, dan yang terpenting pemimpin yang kuat memiliki visi bukan sekedar visi untuk lembaganya, dan yang memiliki pengaruh untuk seluruh tim dan lingkungannya.

Kepala sekolah merupakan orang yang berperan penting bagi kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Bukan hanya persoalan bagaimana sekolah itu maju, namun lebih kepada jiwa kepemimpinan yang dimilikinya. Sekolah juga merupakan sebuah organisasi yang didalamnya terdapat unsur-unsur pendukung seperti pendidik, tenaga kependidikan manajemen administrasi, fasilitas dan lain sebagainya. Itu semua dibawah kendali seorang pemimpin yang siap menghadapi era revolusi industri 4.0.

Menjadi kepala PAUD yang sesuai dengan tuntutan zaman revolusi industri 4.0 tidaklah mudah. Kepala PAUD mampu mengimbangi, membuat kebijakan, membimbing, mengarahkan dan lain sebagainya untuk kebaikan dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Hal tersebut memerlukan adanya dukungan serta dorongan dari berbagai pihak yang bersangkutan. Setiap anggota juga harus mendukung apa yang dilakukan pemimpin, baik peraturan yang sudah ada maupun peraturan yang baru.

BAB II

KONSEP KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kepemimpinan diartikan sebagai cara memimpin. Jika diartikan dalam arti luas kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi kepada pengikut untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi kelompok dan aktifitas-aktifitas lainnya untuk mencapai sasaran.

Kepemimpinan dibahas dalam Al-Qur'an dan Al Hadits yang artinya "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kami pimpin". (HR. Muslim). Dalam konsepsi ajaran agama Islam, bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seseorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian, kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya, maka tidak mustahil bila ia akan lebih mudah untuk memimpin orang lain.

Sebagai suatu organisasi, lembaga pendidikan memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya lembaga pendidikan yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya, tetapi juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi dan semua komponen individu yang terkait dengan lembaga pendidikan.

Berbeda dengan organisasi lain, lembaga pendidikan merupakan bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya. Sebagai suatu organisasi, kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan pendidikan, tetapi juga oleh tenaga kependidikan lainnya dan proses lembaga pendidikan itu sendiri. Kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk mengkoordinasi ketenagaan pendidikan di lembaga pendidikan untuk menjamin terapkannya peraturan pada lembaga pendidikan.

Peran kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga pendidikan sangat berpotensi besar. Upaya yang dilakukan harus sesuai standar-standar yang telah dibuat guna mempercepat dan memperkuat visi misi agar berjalan secara efektif dan efisien. Pendidik, tenaga pendidikan serta masyarakat juga berperan penting dalam proses pengembangan lembaga pendidikan. Bentuk ide dan kreativitas seorang pemimpin merupakan sebuah senjata untuk kelancaran lembaga pendidikan. Kinerja serta semangat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakannya membuat seorang pemimpin lembaga pendidikan harus lebih mementingkan

kemajuan lembaga pendidikannya agar lebih maksimal dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab seorang Kepala Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) berupaya untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang humoris dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat berperan penting di lembaga PAUD sendiri.

Dalam era globalisasi saat ini, Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat diperlukan dalam lembaga PAUD, karena kemajuan suatu lembaga PAUD sangat berpengaruh pada kreativitas berupa ide-ide baru dan teknologi baru dari tenaga pendidikan dan kependidikan PAUD. Kepemimpinan dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu kegiatan memimpin yang didalamnya ada kegiatan manajemen dan administrasi bertujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh. Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan kunci bagaimana dan mau kemana organisasi berjalan. Kepemimpinan di segala sistem dalam

organisasi merupakan keberhasilan yang harus dikembangkan dan mau bersaing dengan yang lainnya.¹⁴

Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola lembaga PAUD agar menjadi lembaga yang unggul. Pemimpin PAUD diharapkan dapat memastikan penggunaan sumber daya yang efisien untuk memenuhi tuntutan dan mencari cara untuk kelangsungan hidup jangka panjang dan efektivitas pelayanan PAUD. Kepala PAUD mempunyai tugas pokok, yaitu mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional, tugas pokok kepala PAUD mencakup kegiatan menggali dan medayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam rangka pencapaian tujuan lembaga PAUD.

Kepemimpinan kepala PAUD berperan dalam mengembangkan kualitas lembaganya secara berkelanjutan. Aspek yang dikembangkan meliputi sumber daya manusia, fasilitas, metode, dan pendanaan. Untuk itu, seorang pemimpin dituntut meningkatkan wawasan dan pengetahuannya sehingga peka terhadap perubahan dan tuntutan masyarakat akan pendidikan. Pengembangan kompetensi kepala sekolah merupakan salah satu agenda utama untuk memberdayakan lembaga secara keseluruhan. Kepala PAUD yang profesional harus bisa menjalin relasi, visioner, mampu memimpin dalam komunitas pembelajaran, memberikan layanan kepemimpinan,

¹⁴ Siti Munfarijah, *Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan PAUD*, Jurnal Kependidikan, Vol. 3, No. 2 November 2015, hlm. 170-175.

membangun dan memfasilitasi kepemimpinan, mengelola sumber daya dan operasional sekolah, dan memahami pelaporan dalam konteks sosial yang lebih besar.¹⁵

Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di era revolusi industri 4.0 menjadi sebuah tanggungjawab untuk pemimpin PAUD yang diperlukan di lembaganya. Berbagai ide dan inovasi-inovasi yang pemimpin berikan dan lakukan demi kelancaran lembaganya agar dapat mewujudkan lembaga PAUD yang unggul dan berdaya saing di era revolusi industri 4.0. Pemimpin PAUD yang ideal adalah pemimpin yang mampu menyikapi berbagai hal dan masalah yang terjadi di lembaga PAUD. Memberikan arahan, memotivasi anggota, dan menggerakkan anggota untuk bersama-sama mewujudkan visi misi lembaga PAUD.

Era revolusi industri 4.0 merupakan terobosan-terobosan perubahan teknologi yang menjadikan manusia yang bekerja sebagai pendidik, maupun pengusaha yang dipermudah oleh teknologi, di mana semua yang dikerjakan oleh manusia digantikan oleh mesin atau teknologi. Pemimpin PAUD harus mampu menangani perubahan tersebut dan menjadikan perubahan itu menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk pemimpin dan lembaganya agar tetap lurus dalam tujuan yang ingin dicapai.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memerlukan seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 ini yakni untuk

¹⁵ Eka Septi Cahyaningrum, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Pengelolaan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*, Jurnal Pendidikan Anak, Vol. 6, No. 2 Desember 2015, hlm. 641.

membuat lembaga PAUD tetap berdiri dari ancaman dan perubahan yang terjadi. Inovasi serta pengetahuan yang dimiliki pemimpin harus maksimal agar lembaga PAUD bisa terus bergerak dan berkembang. Pemimpin PAUD yang profesional serta memiliki kemampuan dalam memimpin organisasi tidak pantang menyerah dalam menangani perubahan yang terjadi di era revolusi industri 4.0 sekarang ini, karena pemimpin yang baik serta bijaksana dalam bertindak tidak akan membuat lembaganya lemah dalam kondisi yang merubah semua yang ada di dunia pendidikan dalam menangani perubahan yang terjadi di kondisi sekarang ini.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin atau *leader* selalu berkaitan dengan organisasi atau lembaga. Pemimpin merupakan tokoh atau seseorang yang dapat memotivasi bawahannya untuk saling bekerjasama dalam mewujudkan keinginan atau tujuan organisasi menjadi efektif dan efisien. Seorang pemimpin harusnya bisa menjadi penopang bagi bawahannya untuk menjadikan benteng pertahanan organisasi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 saat ini.

Kepemimpinan yang ideal merupakan kepemimpinan yang mengikuti tuntutan revolusi industri 4.0. Selain itu, kepemimpinan yang baik dapat dijadikan sebagai modal utama dalam melakukan suatu perubahan di era revolusi industri 4.0. Pemimpin yang mengikuti perkembangan teknologi dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan orang lain dalam melaksanakan dan mengembangkan pendidikan di era revolusi industri 4.0, sehingga kepala sekolah yang

profesional akan memahami kebutuhan yang diperlukan di dalam sekolahan tersebut.¹⁶

Kepemimpinan merupakan amanah dan tentunya apapun model bentuknya harus dilaksanakan sesuai dengan “ruh” amanah yang dimaksud. Kepemimpinan juga diartikan dengan suatu pengetahuan cabang dari ilmu administrasi (bagian dari ilmu-ilmu sosial) dan dikategorikan sebagai ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial.¹⁷

Secara sederhana, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Kepemimpinan memerlukan kecintaan atau pemimpin menjadi pelayan dan memberi. Kalimat tersebut mencerminkan pemikiran para guru mengenai apa yang diperlukan pemimpin dalam perubahan yang dikehendaki. Pendidik menginginkan perbedaan ritme kegiatan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang berbeda, fokus yang berbeda dan perbedaan hubungan antar pemimpin dalam suasana kerja yang kondusif.¹⁹

¹⁶ Idadul Fitriyah dan Achadi Budi Santosa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol. 5, No. 1 Januari-Juni 2020, hlm. 66.

¹⁷ Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Tugu Publisher, 2012), hlm. 9-13.

¹⁸ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabet, 2015), hlm. 118.

¹⁹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan..*, hlm 24.

Kepemimpinan pada sebuah organisasi menjadi tokoh yang paling utama dan berperan pada sebuah organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu isu dan topik menarik untuk diperbincangkan. Media massa, elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menggali informasi dan wawasan yang terkait dengan kepemimpinan.²⁰

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Kartini Kartono berpendapat bahwa : Kepemimpinan adalah suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi konform dengan keinginan pemimpin.²¹
2. Kootz dan O'Donnell menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk membujuk bawahan agar menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan.
3. Robbins menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan yang menyebabkan banyak orang, seseorang, maupun kelompok ke arah tujuan-tujuan tertentu.

²⁰ Iwan Sopwandin, *Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah*, Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 9, No. 2 2019, hlm 3.

²¹ Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani.....*, hlm. 15.

4. Heifetz dan Laurie berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang adaptif terhadap tantangan, peraturan yang menekan, memperhatikan pemeliharaan disiplin, memberikan kembali kepada para karyawan, dan menjaga kepemimpinannya.
5. Nawawi menjelaskan kepemimpinan dengan proses pengarahan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik seorang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.²²
6. Jamaluddin Idris menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan anda menuju sukses. Schuller yakni bahwa dalam diri setiap orang terdapat potensi kepemimpinan, tetapi sayang banyak orang yang tidak menyadarinya.
7. Imam Al Ghazali, pemimpin yang ideal yaitu pemimpin yang memiliki intelektualitas yang luas, pemahaman agama yang mendalam, serta akhlak yang mulia, seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW dan para sahabat. Inilah sosok pemimpin yang membawa perubahan dan pembaruan, menggerakkan bawahan melalui iman dan pengetahuan, dan mencerminkan akhlak yang mulia.²³

Sementara itu, menurut penulis kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang pemimpin

²² Imam Gunawan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabet, 2017), hlm. 541-542.

²³ Ahmad Mukhlisin, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Tawadhu, Vol. 3, No. 1 2019, hlm.685-686.

untuk mengayomi atau memberi arahan positif kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan rencana atau tata pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dilihat dari berbagai pengertian kepemimpinan dari para ahli, ada beberapa fungsi yang ada dalam seorang kepemimpinan pendidikan sebagai berikut:

- a. Menjadi pengelola atau manajer lembaga pendidikan.
- b. Menjadi contoh sebagai pihak yang berwenang dalam kegiatan belajar mengajar pada peserta didik.
- c. Bertanggung jawab terhadap tugasnya dan terlaksananya pelaksanaan kegiatan pembelajaran bagi peserta didik.
- d. Memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan agar lebih maksimal dalam memberikan pengarahan kepada peserta didik.

Pemimpin pada suatu lembaga pendidikan dapat diangkat sebagai seorang pemimpin pendidikan. Pekerjaan seorang pemimpin pendidikan merupakan pekerjaan tambahan bagi seorang pendidik. Jadi, meskipun seorang pendidik sudah menjadi seorang pemimpin pendidikan pada suatu lembaga, ia tetap memiliki kewajiban sebagai seorang pendidik. Kewajiban utama seorang pendidik adalah mendidik, mengajar, melatih, dan menilai peserta didiknya melalui proses pembelajaran.²⁴

²⁴ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi Kepala PAUD*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 25-26.

B. Tujuan Kepemimpinan

Tujuan merupakan usaha yang akan dicapai atau target. Tujuan juga diartikan dengan sebuah misi atau sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang dan seorang pemimpin bertugas mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan juga merupakan kunci atau alat untuk menentukan apa yang akan dikerjakan dengan tatanan prosedur yang sudah ditetapkan.

Adapun beberapa tujuan yang harus ditempuh dalam kepemimpinan secara umum yaitu:

1. Membangkitkan semangat dengan mendorong mereka berkerjasama dan saling mendukung satu sama lain.

Seorang pemimpin merupakan pihak yang berwenang dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Artinya seorang pemimpin mampu membuat anggotanya menjadi pribadi yang disiplin, terbuka, dan bertanggungjawab dengan apa yang dikerjakan dan saling membantu satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Berbicara secara terbuka dan tulus kepada orang lain dan mendorong mereka untuk saling menghormati.

Sikap dan perilaku pemimpin akan menjadi contoh bagi anggotanya. Jadi, hal-hal yang pemimpin lakukan atau tindakannya merupakan motivasi bagi anggotanya. Belajar dengan sungguh-sungguh mampu menghormati tanpa ada toleransi satu sama lain. Kewibawaan seorang pemimpin bisa dilihat dengan cara memimpin organisasi dan memberikan inovasi-inovasi positif untuk organisasinya.

3. Menepati janji kepada anggota karena kepercayaan merupakan hal yang utama dalam kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mempunyai bukti fisik dalam memimpin organisasinya. Adanya bukti fisik, setiap anggota menganggap pemimpin tidak hanya omong kosong dalam menyampaikan peraturan atau tata nilai yang ada di organisasi. Bukti merupakan suatu bentuk kebenaran dalam ucapan maupun tindakan yang dilakukan seseorang.

4. Membantu anggota untuk saling mengenal satu sama lain, sehingga mereka memahami dan mengetahui kemampuan rekannya.²⁵

Anggota merupakan pelengkap bagi seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Usaha yang dilakukan pemimpin atau *leader* untuk membantu anggotanya mengenal satu sama lain adalah cara yang baik dan efektif agar setiap pekerjaan yang dikerjakan anggota bisa berjalan dengan baik dan membuat anggotanya saling mengenal dan akrab dengan rekan kerja yang lain.

Menurut Samuel Johnson tujuan kepemimpinan meliputi:

1. Harus bisa mengembangkan suatu visi misi yang sudah diterapkan dari awal.

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin atau *leader* mampu mewujudkan visi misi organisasi yang dibuat. Meminta bantuan anggotanya untuk saling bekerjasama dalam mewujudkan visi misi organisasi. Seorang pemimpin

²⁵ Imam Suprayogo, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, (Malang: UIN MALIKI, 2008), hlm. 271.

juga mempunyai peran penting dalam mengembangkannya, dengan memberikan umpan-umpan berkualitas kepada anggota agar tujuan visi misi bisa tercapai.

2. Mendorong anggota untuk setuju dalam membantu upaya pencapaian visi misi pemimpin.

Memotivasi anggota merupakan hal wajib bagi seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya. Berbagai peraturan yang pemimpin sampaikan untuk terlaksananya visi misi organisasi, dorongan dari anggota atau *support* dari anggota merupakan langkah baik untuk mengembangkan visi misi organisasi. Jadi, visi misi bisa berjalan dan bergerak dengan efektif dan efisien.

3. Pemimpin harus menciptakan kondisi yang memungkinkan orang lain agar membuat hidup mereka lebih bermakna.

Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kualitas kerja organisasi dan seseorang. Sebagai seorang pemimpin, harusnya mengetahui apa yang akan dilakukan. Menjaga baik kondisi organisasi dan anggota, seorang pemimpin membuat rasa percaya diri dan kebebasan anggotanya untuk berpikir luas dan menjadikan anggotanya lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Harus mempunyai keterampilan dan karakteristik khusus termasuk visi.²⁶

Syarat menjadi seorang pemimpin ada banyak, salah satunya mempunyai keterampilan dan karakter. Pemimpin

²⁶ Marshall Sashkin & Mally G Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, (Bandung: Erlangga, 2011), hlm. 4.

seperti itu sangat terlihat bagaimana wujud asli seorang pemimpin, terutama dalam hal mengembangkan visi misi organisasi. Harus profesional juga untuk menjadi seorang pemimpin agar bisa memimpin organisasi dengan baik.

Menurut Richard H. Hall, Wahjosumidjo ada beberapa tujuan kepemimpinan, antara lain :

1. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*Involves the definition of the institutional organizational mission and role*).
Lebih mengerti kehidupan dalam perusahaan merupakan hal yang ada pada seorang pemimpin. Seorang pemimpin mampu memberi makna terkait visi misi dalam organisasi. Cara mengembangkan misi organisasi, seorang pemimpin mampu memberikan perubahan dan perbaruan yang baru dan efektif bagi organisasinya.
2. Mengejawantahkan tujuan organisasi (*The institutional embodiment of purpose*).
Mewujudkan tujuan organisasi merupakan hal yang diinginkan oleh semua pemimpin organisasi. Anggota dapat membantu terlaksananya tujuan organisasi bisa tercapai. Seorang pemimpin mampu memberikan umpan balik (*feed back*) kepada organisasi dan anggota agar tujuan organisasi bisa berjalan dan berkembang dengan efektif dan efisien.
3. Mempertahankan keutuhan organisasi (*To defend the organization's integration*).
Bertahan dengan kondisi apapun dengan datangnya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan tindakan yang harus dilakukan seorang

pemimpin. Tetap berpegang teguh pada satu prinsip dan visi misi organisasi akan membuat organisasi bisa bertahan dan ditambah dengan proses perubahan-perubahan baik untuk kelancaran sebuah organisasinya.

4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi (*The ordering of internal conflict*).²⁷

Bagi seorang pemimpin, menyelesaikan konflik atau permasalahan di organisasi baik anggota dengan anggota, anggota dengan atasan adalah hal yang harus dimiliki seorang pemimpin. Membuat jalan pintas dan menyelesaikan konflik adalah langkah yang baik bagi pemimpin dan anggota, agar tidak berkepanjangan dan dapat diselesaikan dengan kepala dingin dan hati yang tenang. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tujuan organisasi pasti banyak cobaan yang datang dalam organisasi tentunya. Sikap dewasa dan profesionalisme harus dimiliki seorang pemimpin dalam menangani konflik dan memimpin organisasi.

Sementara itu, tujuan kepemimpinan menurut penulis adalah sebuah visi misi yang akan dicapai pada sebuah lembaga. Tujuan merupakan sebuah target atau sasaran untuk mengetahui tolak ukur keberhasilan kinerja suatu lembaga. Dalam merumuskan sebuah tujuan diperlukan sikap *smart* atau

²⁷ Rahman Afandi, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*, Vol. 18, No. 1 Januari-April 2013, hlm. 106.

tindakan nyata pada orientasi bagaimana perusahaan atau lembaga pada jenjang berikutnya.

Dalam dunia pendidikan, seorang pemimpin atau *leader* harus mempunyai tujuan atau target perubahan untuk lembaganya. Di Era industri 4.0 seorang pemimpin mampu mengarahkan mau kemana dan bagaimana lembaga atau organisasi ke arah yang lebih baik. Mampu mendongkrak pemikiran dengan inovasi-inovasi cemerlang dan religius untuk menangani permasalahan tersebut.

Tujuan dalam sebuah organisasi juga diperlukan untuk menjadi arahan dan perencanaan yang akan dicapai. Adanya tujuan, organisasi atau lembaga bisa jalan dan terarah karena sudah ada tata telat atau strategis yang ingin dicapai. Seorang pemimpin harus mempunyai ide-ide dan tujuan agar organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan secara efektif dan efisien.

C. Manfaat Kepemimpinan

Manfaat dari susunan buku ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana upaya dan paktik seorang pemimpin dalam mewujudkan, menggerakkan sebuah organisasi sebagai seorang kepala PAUD di era revolusi industri 4.0. Manfaat merupakan faedah atau berguna. Seorang pemimpin harus bisa memanfaatkan praktik kepemimpinannya untuk dicontohkan oleh anggotanya. Adapun manfaat bagi seorang kepemimpinan, yaitu:

1. Mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan lebih memperhatikan kepentingan dan tanggung jawab kelompok.

Pemimpin yang baik harus memiliki gaya tersendiri dalam memimpin organisasinya. Sikap dan tindakan yang dilakukan harus mencerminkan jiwa kepemimpinannya tersebut. Bertanggungjawab dengan jabatan yang dipegang dan mampu melibatkan anggota dalam kepentingan organisasi.

2. Terdapat apresiasi lebih besar dari pemimpin terhadap kebutuhan anggota.

Menjadi punggung dalam sebuah organisasi merupakan hal yang berat bagi seorang pemimpin. Namun, dibalik itu semua selain menjadi punggung, seorang pemimpin juga mampu memotivasi, membimbing, mengarahkan, merangkul anggotanya untuk menggerakkan organisasinya. Cara seperti itu akan membuat organisasi bisa berjalan dengan baik dan mempunyai arah yang jelas.

3. Lebih mampu berkomunikasi secara langsung kepada anggota sehingga terjadi hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan anggota.

Mempunyai *skill* dalam diri seseorang sangat dibutuhkan, terutama pada organisasi. Menjalin komunikasi baik dengan anggota merupakan wujud baik untuk terlaksananya tujuan organisasi. Saling menjaga ucapan dan sikap agar tidak terjadi perselisihan antar anggota dan pemimpin.

4. Pimpinan mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap sasaran kerja dan memiliki harapan yang lebih besar.²⁸

²⁸ Imam Suprayogo, *Kepemimpinan Pengembangan.....*, hlm, 37.

Dalam organisasi, harus ada sasaran untuk mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik. Bagi seorang pemimpin, keinginan untuk mengembangkan organisasi merupakan hal yang dimimpi-mimpikan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin bangga dengan inovasi-inovasi yang dipraktikkan dalam organisasi terlaksana. Bagi anggota, kepemimpinan seorang pemimpin dilihat dari seberapa besar tekad dan wujud nyata praktik kepemimpinan yang pemimpin lakukan untuk perkembangan organisasinya.

Menurut Lunenbug, C. Fred menyebutkan ada beberapa manfaat kepemimpinan, yaitu:

1. Untuk menciptakan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk menjalankan tujuan suatu organisasi.

Tugas seorang pemimpin selain memimpin perusahaan juga memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan masih banyak lagi. Hal tersebut merupakan tugas dari seorang pemimpin untuk membuat anggota saling bekerjasama dan lebih bekerja keras untuk memujudkan tujuan organisasi.

2. Menciptakan ketidakpastian dan perubahan dalam organisasi.

Semua perubahan dengan abad ke-21 era revolusi industri 4.0, seorang pemimpin harus memutar otak untuk menangani tantangan seperti itu. Langkah-langkah yang diambil harus berbeda dan mampu merubah tatanan yang sebelumnya. Selain memberi peraturan yang berbeda, pemimpin juga mampu memberikan contoh bagaimana

praktik kepemimpinan yang ia berikan untuk tercapainya tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan dibentuk untuk memperkuat dan meraih efektivitas untuk menantang *status quo*.

Praktik-praktik kepemimpinan yang pemimpin lakukan akan membentuk karakter tersendiri dalam organisasi. Pemimpin mampu membangun tatanan nilai dan peraturan menjadi lebih akurat untuk tercapainya tujuan organisasi. Adanya peraturan, organisasi bisa terarah dalam mengembangkan tujuannya.

4. Menginspirasi dan membujuk anggota organisasi untuk saling bekerjasama dalam mewujudkan visi misi organisasi.²⁹ Sebagai seorang pemimpin yang baik, harus bisa memberikan motivasi dan contoh yang baik buat anggotanya. Sikap seperti itu membuat anggota semakin yakin bahwa pemimpinnya berwibawa dan tanggungjawab terhadap tugasnya. Pemimpin juga bisa memberikan *reward* kepada anggota jika mereka bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang pemimpin tugaskan untuk tercapainya visi misi organisasi.

Menurut Machali dan Hidayat, ada beberapa manfaat kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin mampu mengembangkan nilai-nilai organisasi yang meliputi kerja keras, menghargai waktu, semangat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawab.

²⁹ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*,.....hlm. 6.

Tugas seorang pemimpin selain mengarahkan anggota dan organisasi, tugas lainnya adalah mampu membimbing, menggerakkan, serta membuat organisasi terus maju. Sikap peduli terhadap anggota serta disiplin waktu dalam tugasnya membuat pemimpin mempunyai sifat tersendiri dalam melakukan tugasnya dengan mengembangkan nilai-nilai organisasi.

2. Pemimpin mampu menyadarkan anggota akan rasa memiliki dan tanggung jawab (*sense of belonging and sense responsibility*).

Saling bekerjasama, komunikasi baik terhadap anggota merupakan contoh sikap baik seorang pemimpin. Memberikan arahan bagaimana cara mengenal satu sama lain dalam organisasi, saling menghargai pendapat, bekerja dengan maksimal mungkin, serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap apa yang menjadi tugasnya dalam organisasi.

3. Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan selalu menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas.

Profesionalisme seorang pemimpin dilihat bagaimana pemimpin memberikan contoh untuk kelancaran tujuan organisasi. Harus mempunyai wawasan luas, kecerdasan dan pengetahuan terkait mengambil sebuah keputusan. Cara seperti itu membuat kewibawaan dan tanggungjawab seorang pemimpin terlihat dan membuat anggota percaya bahwa ia bisa memimpin organisasinya.

4. Pemimpin selalu memperjuangkan nasib anggota dan peduli akan kebutuhan-kebutuhannya.

Kebiasaan peduli sesama dan membantu orang lain membuat seorang pemimpin mempunyai sifat tolong menolong. Dalam sebuah organisasi, perlu sekali seorang pemimpin seperti itu, dengan memenuhi setiap kebutuhan anggota untuk kelancaran tujuan yang ingin dicapai organisasinya.

5. Pemimpin berani melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Di era revolusi industri 4.0 dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu merubah organisasi ke arah yang lebih baik dan tatanan nilai bisa mempengaruhi terlaksanaannya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang ideal bertekad tinggi demi kelancaran tujuan organisasi. Tingkat kemampuan pemimpin mampu menguasai berbagai keahlian dalam era revolusi industri 4.0. Keahlian dalam menguasai digital, inovasi-inovasi baru, pergerakan tinggi dalam membuat keputusan agar organisasi bisa terus berjalan secara efektif dan efisien.

6. Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan semangat anggota untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Peraturan yang sudah tertera dalam organisasi membuat anggota menjalankan tugasnya dengan baik. Tetapi, dengan cara seperti itu dirasa kurang dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Harus ada sikap menyakini anggota dalam mewujudkan visi misi organisasi, dengan memberikan umpan balik (*feed back*) dan motivasi kepada anggota. Hal seperti itu merupakan sikap yang harus

ditanamkan dan dicontohkan setiap hari oleh seorang pemimpin.

7. Pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.³⁰

Mencerminkan kebiasaan dalam organisasi dengan budaya organisasi seperti saling menghormati satu sama lain, bekerja sama, dan komunikasi baik satu sama lain. Cara seperti itu membuat pemimpin dan anggota merasa nyaman dan lebih menguatkan satu sama lain demi kelancaran tujuan organisasinya.

Sementara itu, manfaat kepemimpinan menurut penulis adalah suatu sikap seorang pemimpin yang memberikan kemanfaatan bagi anggotanya agar pemimpin dan anggota bisa saling bekerjasama dalam menjalankan tugas untuk tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, manfaat kepemimpinan juga berkaitan dengan hal-hal yang berguna dan berarti bagi urusan organisasi, terutama dalam tercapainya tujuan, dan visi misi organisasi.

Dari banyaknya manfaat kepemimpinan, hal yang perlu diketahui oleh seorang pemimpin adalah mampu melakukan hal-hal yang membuat individu maupun kelompok bisa merasakan apa manfaat yang diberikan seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi maupun mementingkan urusan kelompok. Dengan seperti itu, kelompok akan merasakan

³⁰ Iwan Sopwandi, *Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah*, Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 9, No. 2 2019, hlm. 153.

bagaimana pemimpin organisasinya mampu memberikan contoh dan arahan yang baik untuk kedepannya.

D. Gaya Kepemimpinan

Dalam organisasi setiap pemimpin kepala PAUD memiliki gaya berbeda-beda. Perbedaan tersebut muncul dengan berbagai latar belakang yang berbeda. Pencapaian pendidikan yang diraih kepala PAUD seperti tingkat pendidikan, lingkungan, dan keluarga. Gaya kepemimpinan yang demikian ialah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan yang berarti pula sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha yang menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi penting kedudukannya.³¹

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Gaya kepemimpinan kepala PAUD merupakan penentu berhasilnya atau mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah PAUD berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi. Diperlukan kemampuan profesional, yaitu kepribadian,

³¹ Novi Cahya Dewi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak*, Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 4, No. 2 Maret 2020, hlm. 161.

keahlian dasar, pengalaman, keterampilan, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.³²

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai tujuan organisasi kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi anggota agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut gaya (*style*) kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang ditetapkan tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) dewasaan bawaan dan tujuan yang ingin dicapai. Anggota sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan anggota.³³

Hersey dan Blanchard (1986) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” anggota. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian

³² Winda Wirasti Aguswara, Reza Rachmaditullah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini*, Jurnal Pendidikan Usia Dini, Vol. 11, No. 2 November, hlm. 374.

³³ Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*,..... hlm. 121.

tingkat kematangan anggota, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Melihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin apalagi kepemimpinan kepala PAUD tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi di luar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Kreativitas dan inovasi muncul dalam suasana yang kompetitif dan bagi para anggota mampu berbuat lebih baik pada setiap kesempatan. Karena itu, organisasi harus selalu belajar (*learning organization*) untuk melakukan perubahan yang dipimpin oleh seorang pemimpinnya agar terus berjalan. Melakukan pembelajaran berarti menetapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, komitmen terhadap tugas dan berorientasi pada tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan kepala PAUD dapat diartikan sebagai suatu cara seseorang memimpin dan menjadi ciri khas yang dimiliki oleh seorang kepala PAUD. Ada tiga gaya kepemimpinan kepala PAUD, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional kepala PAUD

Kata *transaksi* bisa diartikan dengan tukar menukar sesuatu. Misalnya, tukar menukar barang menggunakan barang atau menggunakan uang, dan sebaliknya. Inilah yang menjadi dasar gaya kepemimpinan transaksional, di mana terjadi proses saling tukar menukar yang dilakukan oleh kepala PAUD dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

Gaya kepemimpinan transaksional kepala PAUD adalah usaha pemimpin dalam menggerakkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk bekerja sama dengan menyediakan berbagai fasilitas, kompensasi, serta penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif dan efisien.

Adapun unsur-unsur dalam kepemimpinan transaksional kepala PAUD sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan dalam lembaga PAUD yang ditetapkan oleh kepala PAUD.

Selain sebagai pemimpin dalam mengelola lembaga PAUD, kepala PAUD juga berperan sebagai manajerial. Berbagai tujuan lembaga diurus atau ditetapkan oleh kepala PAUD. Selain tujuan, ada juga prosedur kerja yang ditetapkannya.

- b. Adanya pemberian tugas yang dibuat oleh kepala PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

Tugas kepala PAUD selain membuat tujuan lembaga, tugasnya juga memberikan kesempatan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk menentukan tugas individu. Hal itu disebabkan karena posisi kepala PAUD sebagai atasan dan menjadi tumpuan apa yang dilakukan oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

- c. Adanya pengawasan terhadap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD oleh kepala PAUD ketika mereka menyelesaikan tugasnya.

Seorang pemimpin dalam suatu lembaga, terutama kepala PAUD tidak sepenuhnya percaya terhadap hasil kinerja

yang dilakukan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sehingga perlu adanya pengawasan terhadap kinerja kerja mereka. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD akan bekerja secara produktif manakala sedang dalam pengawasan kepala PAUD. Mungkin sebaliknya, mereka akan mengabaikan pekerjaan jika kepala PAUD tidak sedang mengawasi kinerja mereka.

- d. Adanya fasilitas dan imbalan yang diberikan kepala PAUD kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai penyelesaian tugas mereka.

Pada kepemimpinan transaksional, transaksi atau penukaran dijadikan sebagai dasar. Jadi, kepala PAUD dengan gaya transaksional percaya bahwa ketika ia memberikan fasilitas dan imbalan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, mereka akan bekerja sesuai dengan tugasnya karena fasilitas yang sudah memadai dan siap pakai untuk mendapatkan imbalan dari kepala PAUD.

Kepemimpinan transaksional kepala PAUD bisa disebut dengan kepemimpinan tradisional. Karena, dasar dari pelaksanaannya hanyalah sebuah imbalan. Dasar itu menjadikan kepala PAUD dengan gaya transaksional yakin bahwa ia dapat memobilisasi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk bekerja manakala ada imbalan yang diberikan oleh kepala PAUD.

Berdasarkan penjelasan di atas, ciri-ciri kepala PAUD yang mempraktikkan gaya kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

- a. Cenderung otoriter.
- b. Memobilisasi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk menyelenggarakan layanan PAUD dengan memberikan materi.
- c. Memosisikan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai bawahannya, bukan sebagai mitra kerjanya.
- d. Program layanan PAUD ditentukan oleh kepala PAUD.
- e. Kurang mampu menghargai kreativitas pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.
- f. Komunikasi antara kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD berlangsung dari atas ke bawah (*top down*).³⁴

Adapun karakteristik gaya pemimpin transaksional kepala PAUD antara lain:

1. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mencapai pencapaian.
2. Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, melakukan tindakan perbaikan.
3. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak memenuhi.
4. *Laissez-faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

³⁴ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi.....*, hlm. 29-33.

2. Gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD

Gaya kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Karena, keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling berlawanan. Lalu, apa itu gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD?

Ada beberapa ahli mengemukakan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Robbins mengartikan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:
 - 1) Kharisma. Pemimpin yang berkharisma adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi bagi seorang pemimpin.
 - 2) Motivasi Inspiratif. Pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang ideal untuk menumbuhkan rasa semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi misi yang sama. Karena dengan adanya visi misi menjadikan anggota untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.
 - 3) Stimulasi Intelektual. Stimulus intelektual yaitu seorang pemimpin yang mampu membentuk anggotanya dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran akan permasalahan yang dihadapi

dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

- 4) Perhatian yang Individu. Yang dimaksud perhatian individu disini adalah seorang pemimpin selalu memperhatikan dan memperlakukan anggotanya secara individu, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggota untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi pada diri anggotanya.
- b. Burn mengemukakan ciri kepemimpinan transmasional sebagai berikut:
- 1) Membuat anggotanya lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan
 - 2) Mendorong anggotanya untuk mendedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri
 - 3) Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan anggotanya pada yang lebih tinggi.
- c. Ress mengdeskripsikan ciri-ciri kepemimpinan transformasional sebagai berikut:
- 1) Simplifikasi. Kemampuan serta keterampilan seorang pemimpin dalam mengungkapkan visi misi secara jelas dan praktis menjadi hal yang paling pertama untuk diimplementasikan.
 - 2) Fasilitas. Mampu secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi dalam organisasi. Hal tersebut akan berdampak pada semakin

berkembangnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

- 3) Motivasi. Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat dalam visi misi yang sudah dijelaskan oleh pemimpin.
- 4) Inovasi. Kemampuan berani untuk bertanggungjawab dengan melakukan suatu perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus sigap menghadapinya tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- 5) Mobilitas. Pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat tanggungjawab dalam mencapai visi dan tujuan.
- 6) Siap siaga. Kemampuan selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dengan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Tekad. Tekad bulat untuk dapat selesai sampai akhir dan menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan dukungan berupa pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.³⁵

Pada dasarnya, kata kunci utama dari kepemimpinan transformasional adalah kata *transformasi*. Apa itu transformasi? Transformasi bisa diartikan dengan proses perpindahan suatu hal dari satu personal ke personal lain. Jika

³⁵ Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidoarjo Salatiga*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8, No. 2 Mei 2018, hlm. 200-201.

dalam kepemimpinan transaksional dilakukan pertukaran antara pelayanan dengan imbalan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja, sedangkan dalam kepemimpinan transformasional dilakukan perpindahan antar ide-ide, nilai, dan keterampilan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala PAUD adalah upaya seorang kepala PAUD untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengaktualisasikan ide-ide, nilai, dan keterampilan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan. Jadi, dalam kepemimpinan transformasional kepala PAUD sebagai pihak yang berwenang mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

Berikut karakteristik gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD antara lain:

1. Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah sehari-hari.

Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan dengan memberikan pelatihan dan penasehatan.³⁶

3. Gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD

Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan rumusan, mensosialisasikan atau mentransformatifkan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antara anggota dan pemimpin. Pemimpin PAUD yang memiliki visi merupakan kepemimpinan yang bekerja serta fokus pada masa depan yang penuh tantangan.³⁷

Wahyudi mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner menekankan bahwa keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi yang efektif dan kompetitif. Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang di bimbing oleh visi organisasi. Sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dipahami oleh semua anggota organisasi baik kalangan mitra maupun bawahan.

Donni Juni Priansa dan Rismi Somad mengemukakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi

³⁶ Satrijo Budiwibowo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transormasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan, Vol. 4, No. 2 Desember 2014, hlm. 124.

³⁷ Zuhri, *Kepemimpinan Visioner Kiai Dalam Mengimplementasikan Visi Di Pondok Pesantren*, Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Vol. 1, No. 1 Oktober 2018, hlm. 55.

yang realistik, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat sampai saat ini.³⁸

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Visi dapat diartikan dengan gambaran mental tentang sesuatu yang ingin dicapai di masa depan.

Berdasarkan deskripsi di atas, menurut penulis kepemimpinan visioner kepala PAUD adalah upaya yang dilakukan seorang kepala PAUD dalam memimpin lembaganya untuk mencapai visi dan tujuan lembaga PAUD. Dengan menggunakan sikap kedewasaan dan gerakan perubahan untuk menggerakkan lembaga ke arah yang lebih baik lagi, lalu mengemukakan ide-ide baru serta implementasi terkait penyelenggaraan layanan di lembaga PAUD.

Ada ciri khusus tentang kepemimpinan kepala PAUD sebagai berikut:

- a. Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu, dan selalu siap menghadapi tantangan.
- b. Berwawasan ke masa depan, bertindak sebagai motivator pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, serta berorientasi pada pemberdayaan.

³⁸ Nur Mukti, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*, Jurnal Pendidikan, Vol. 6, No. 1 Juni 2018, hlm. 80.

- c. Mampu menggalang pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk bekerja keras dan kerjasama dalam mencapai tujuan lembaga PAUD.
- d. Mampu merumuskan visi misi yang jelas, mengelola “mimpi” menjadi kenyataan, serta kepala PAUD harus konsisten dalam menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya dan memberikan umpan balik positif.
- e. Mampu mengubah visi PAUD ke dalam aksi, serta menjelaskan dengan baik wujud visi tersebut kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus:

1. Memahami konsep visi. Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi untuk maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. *Visionary leadership* adalah visi kepemimpinan yang harus memiliki berdasarkan rambu-rambu tersebut di atas untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu.
2. Memahami karakteristik dan unsur visi. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan yang dipimpin oleh pemimpin yang visioner harus bisa memahami apa itu unsur dan karakter seorang visioner. Ketika seorang visioner dilibatkan langsung pada kenyataan permasalahan, pemimpin harus bisa menanganinya dan memberikan solusi yang terbaik untuk lembaga pendidikannya.

3. Memahami tujuan visi. Visi yang baik memiliki tujuan utama, yaitu memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar, dan membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda.

Ada beberapa karakteristik gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD, antara lain:

- a) Memperjelas arah dan tujuan, mudah dimengerti dan diartikulasikan.
- b) Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar *of excellence*.
- c) Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen.
- d) Menciptakan makna bagi anggota organisasi.
- e) Merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi.
- f) Menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi.
- g) Kontekstual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.

Dari ciri-ciri di atas, disimpulkan bahwa upaya mempraktikkan gaya kepemimpinan visioner kepala PAUD. Praktik kepala PAUD yang strategis serta memiliki tekad kuat untuk kemajuan lembaga PAUD. Serta pemikiran yang tajam dengan dibarengi pengetahuan yang luas dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai pelengkap.

Peran kepala PAUD untuk menggerakkan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD menjadi sebuah pembelajaran tersendiri buat kepala PAUD dalam mewujudkan visi lembaga PAUD. Berbagai hal yang dilakukan kepala PAUD untuk mengatasi masalah yang terjadi, dan yang akan terjadi di lembaga PAUD yang dipimpinnya.

BAB III
MENGENAL ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0
DAN PENGARUHNYA DI BIDANG PENDIDIKAN

A. Era Revolusi Industri 4.0 dan Pengaruhnya di Bidang Pendidikan

1. Pengertian Era Revolusi Industri 4.0

Jika menengok kembali tahun 1800an, semua orang di masa itu sangat miskin. Revolusi industri datang mendobrak keadaan ini, dan banyak negara mendapat keuntungan, namun tidak berarti semua orang diuntungkan. Revolusi industri merupakan periode perindustrian besar-besaran yang terjadi selama akhirtahun 1700an hingga awal 1800an. Pertanyaannya, apa itu revolusi industri 4.0 dan mengapa kita harus peduli mengenaihal itu?

Dimulai di Britania Raya dan kemudian dengan cepat menyebar ke seluruh dunia. Revolusi industri 4.0 atau dikenal juga dengan (*Fourth Industrial Revolution (4IR)*) merupakan era industri keempat sejak revolusi industri pertama pada abad ke-18. Era revolusi industri 4.0 ditandai dengan perpaduan teknologi yang mengaburkan batas antara bidang fisik, digital, dan biologis atau secara kolektif disebut sebagai sistem siber-fisik (*cyber-physical system/CPS*).³⁹

³⁹ Savitri Astrid, *Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*, (Yogyakarta: Genesis, 2019), hlm. 1.

Revolusi industri pertama di abad ke-18 merupakan era ketika banyak penemuan penting dibuat. Banyak dari penemuan ini membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih murah. Penemuan-penemuan ini menciptakan industri manufaktur baru, dan mampu mengubah masyarakat pertanian menjadi masyarakat perkotaan dalam waktu yang relatif cepat. Contohnya pada era tekstil. Di mana sebuah mesin pemintal yang dapat memutar lebih dari satu pintalan benang dalam satu waktu. Penemuan ini diciptakan pada tahun 1764 oleh James Hargreaves, seorang tukang kayu dan penenun asal Inggris. Mesin ini membuat proses pembuatan benang menjadi kain menjadi lebih mudah dan cepat.⁴⁰

Revolusi industri kedua merupakan lompatan besar berikutnya dalam teknologi dan masyarakat. Berlangsung antara tahun 1850-1914, tepat sebelum Perang Dunia I. Revolusi industri kedua merupakan periode pertumbuhan dan perkembangan industri yang sudah ada sebelumnya, seperti baja, minyak bumi, dan penggunaan tenaga listrik untuk menciptakan produksi massal.

Kemajuan teknologi selama periode ini antara lain penemuan telepon, bola lampu, piringan hitam, mesin pembakaran internal, mobil, dan pesawat terbang. Revolusi industri kedua memungkinkan globalisasi dan menciptakan rancangan awal dunia kita hari ini. Menarik, kan? Tanpa penemuan-penemuan dari era revolusi industri kedua, cara-cara kita berkomunikasi saat ini mungkin menjadi berbeda. Misalnya, pada tahun 1876

⁴⁰ Savitri Astrid, *Revolusi Industri 4.0*,.....hlm 12.

Alexander Graham Bell menemukan telepon. Kemudian pada tahun 1901, Guglielmo Marconi mengirim gelombang radio melintasi Samudera Atlantik untuk pertama kalinya. Pada inovasi pembuatan kertas, selama periode ini Charles Fenerty Gottlb Keller menemukan mesin pembuat kertas yang kita kenal saat ini. Pena dan pensil juga mulai diproduksi secara massal, demikian juga mesin cetak bertenaga uap diciptakan selama era revolusi kedua.

Revolusi industri ketiga atau revolusi digital mengacu pada kemajuan teknologi dari perangkat elektronik dan mekanik analog ke teknologi digital saat ini. Era revolusi ketiga dimulai selama tahun 1980. Kemajuan selama revolusi ini yaitu komputer pribadi, internet, dan teknologi informasi dan komunikasi (ICT). Kita bisa lihat sendiri bagaimana semua orang yang sudah mengenal dunia digital sangatlah mudah untuk mengetahui berbagai informasi dan mudah mengakses data dan memecahkan masalah, contohnya pada bidang pendidikan sendiri. Banyak sekali organisasi-organisasi yang sudah menggunakan teknologi untuk memudahkan jalannya tujuan organisasi. Semua mudah didapat dengan cepat baik jarak dekat maupun jarak jauh.

Bagaimana dampaknya bagi dunia? *Pertama*, presentasi web cenderung menggunakan perangkat yang lebih kecil daripada yang ada saat ini. *Kedua*, video dan audio lebih terintegrasi. *Ketiga*, biaya perangkat keras lebih rendah karena tidak dapat bersaing dengan fungsi yang ditawarkan oleh aplikasi web HTML5. Selain itu, manfaatnya berupa perangkat keras membongkar (*unshackles*) dari perangkat lunak.

Pengembangan akan dengan mudah membangun aplikasi perangkat lunak yang bekerja di layar dekstop, ponsel, dan yang lain.

Revolusi industri keempat dibangun di atas revolusi industri digital, mewakili cara-cara baru ketika teknologi menjadi tertanam di masyarakat. Kemunculan revolusi industri keempat atau biasa disebut dengan era revolusi industri 4.0 ditandai dengan munculnya terobosan teknologi di sejumlah bidang, termasuk robotika, kecerdasan buatan, nanoteknologi, dan masih banyak lagi. Frasa revolusi industri keempat pertama kali diciptakan oleh Schwab pada tahun 2016, dan diperkenalkan pada tahun yang sama di World Economic Forum. Revolusi industri keempat memiliki kesempatan unik untuk meningkatkan komunikasi manusia dan resolusi konflik. Revolusi industri keempat merupakan lingkungan kita saat ini dan akan terus berkembang. Teknologi dan tren dalam era 4.0 seperti *Internet of Things*(IoT), robotika, dan kecerdasan buatan (AI) akan mengubah cara kita hidup dan bekerja.

Revolusi industri 4.0 merupakan fenomena yang mengkolaborasikan teknologi cyber dan teknologi otomatisasi. Konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya. Hal tersebut tentunya menambah nilai efisiensi pada suatu lingkungan kerja dimana manajemen waktu dianggap sebagai sesuatu yang vital dan sangat dibutuhkan oleh para pemain industri. Selain itu, manajemen waktu yang baik secara eksponensial akan berdampak pada kualitas tenaga kerja dan biaya produksi.

Revolusi industri 4.0 adalah nama trend dari otomatisasi, komputerisasi, digitalisasi dan pertukaran data terkini dalam teknologi. Revolusi industri 4.0 sangat menarik untuk dikaji karena telah melahirkan terobosan-terobosan baru yang mengejutkan di berbagai bidang yang mendisrupsi (mengubah secara fundamental) kehidupan kita di masa mendatang sehingga perlu adanya perencanaan, persiapan, danantisipasi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Setiap generasi melakukan lompatan raksasa ke depan. Tenaga uap, mesin, teknologi telah merevolusi cara kita hidup dan bekerja. Kita berada di tengah-tengah Industri 4.0. Pemicunya adalah penyebaran global internet dan teknologi baru seperti sensor nirkabel serta kecerdasan buatan (AI). Seperti yang kita alami saat ini, Industri 4.0 akan secara radikal mengubah cara manusia hidup dan bekerja.⁴¹

Selain itu, revolusi industri 4.0 ditandai dengan munculnya terobosan teknologi di sejumlah bidang. Bidang-bidang yang dimaksud meliputi bidang robotika, kecerdasan, bioteknologi dan masih banyak lagi. Pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini, sangat dibutuhkan seorang pemimpin terutama pada bidang pendidikan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah yang bisa menguasai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, mampu mengelola peraturan agar bisa merubah tantangan menjadi sebuah peluang.

Tantangan bagi para pemimpin atau *leader* di era revolusi industri 4.0 semakin kompleks. Diharapkan dengan

⁴¹ Savitri Astrid, *Revolusi Industri 4.0.....*, hlm. 40-66.

generasi digital, di mana mereka memiliki karakteristik sangat peduli terhadap identitas dirinya di dunia maya, memiliki rasa ingin tahu yang besar dan memiliki peluang untuk mengakses rasa ingin tahunya dengan memanfaatkan ICT, ide-idenya melebihi ide-ide orangtuanya, dan menjadi generasi yang *multitasking* (generasi teknologi informasi), mereka bisa dengan mudah menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu.⁴²

Sekarang, kita sudah memasuki era revolusi industri 4.0 dan ini sangatlah berbeda dengan sebelumnya terutama di bidang pendidikan. Seorang pemimpin mampu mengubahnya menjadi lebih baik lagi. Di mana ia dapat mendesain dunia dan mengubah realitas di sekitar kita dengan perubahan-perubahan secara nanoteknologi ditambah dengan segala sesuatu yang di dunia sudah terkoneksi dengan internet. Di era revolusi industri 4.0 semua akan terlihat berbeda dari satu perubahan ke perubahan yang lain dan tentunya menjadi lebih baik lagi.

Sebagai seorang *leader* atau pemimpin dalam suatu organisasi perlu dimiliki sebagai *leader* di era revolusi industri 4.0 saat ini. Seorang pemimpin mampu menyatukan dan memberikan arah tujuan yang jelas. Disini sangatlah penting untuk seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi, membuat tim merasa aman, membuat sebuah keterikatan atau perjanjian (*engagement*) dan menjadi sebuah komunitas yang searah.

⁴² Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Ppada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), .hlm. 133.

Selanjutnya, pemimpin yang memiliki kecepatan dalam membuat keputusan. Di era revolusi industri 4.0 ini, segala sesuatunya berubah dengan cepat. Zaman di mana pemimpin hanya duduk di kantor dengan komputer dan bekerja dengan data setelah terkumpul sudah dirasa lambat. Seorang pemimpin mulai meruba tata cara kerja dengan cara terjun langsung melihat keadaan disekitar dan mengarahkan ke jalan yang lebih baik lagi.

Selain kepala sekolah yang berkuasa di sebuah organisasi pendidikan, guru juga berperan penting dalam perubahan di era revolusi industri 4.0 ini. Istilah keguruan di bidang pendidikan mulai hangat dibicarakan pada Tahun 2005 setelah berlakunya Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang tersebut diungkapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memiliki bakat minat, memiliki kode etik profesi guru dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan.⁴³

Sebagai seorang yang bertugas menjadi pendidik, guru juga menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik dan lingkungannya. Itulah guru harus memiliki standar kompetensi pribadi yang mencakup tanggungjawab, mandiri, berwibawa, dan disiplin. Keahlian berasal dari kata ahli yang berarti orang yang mahir, paham dalam bidang keilmuan.

⁴³ Fitri Mulyani, *Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jurnal Pendidikan, Vol. 3, No. 1 2009, hlm. 4.

Keahlian tersebut diperolehnya melalui proses di bidang pendidikan. Pada era revolusi industri 4.0 di mana semua serba digital, di mana guru difasilitasi dengan kecanggihan peralatan yang dapat digunakan dengan mudah dan nyaman. Seorang guru mampu menguasai berbagai keahlian agar mereka tidak kaget dengan kedatangan revolusi industri 4.0 ini.

2. Karakteristik Era Revolusi Industri 4.0

Karakter atau watak yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Di latar belakang oleh beberapa hal, seperti kepribadian, perilaku, dan budi pakerti. Mencari seorang pemimpin yang mempunyai karakter revolusi industri sangatlah tidak gampang. Ia harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang siap untuk mendobrak perubahan dan perbaruan yang efektif untuk organisasinya.

Dalam *World Economic Forum* para ahli ekonomi dan pemimpin, pemimpin perusahaan besar menyatakan bahwa di masa depan hirearki organisasi akan berubah. Jika kita tetap mengadaptasi sistem kepemimpinan organisasi yang berjalan sejak ratusan tahun lalu, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya. Pada masa lalu, hirearki klasik adalah satu atau dua orang dalam organisasi yang dapat menjadi pemegang keputusan, sementara bawahannya mengeksekusi. Saat ini, pekerjaan yang murni perlahan hilang dengan cepat, setidaknya membutuhkan beberapa keleluasan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Pada era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, miniaturisasi, dan virtualisasi, peran manusia akan digantikan oleh robot. Maka, untuk meningkatkan daya saing,

generasi muda harus memaksimalkan akal budinya. Manusia tidak bisa mengalahkan kekuatan robot, namun manusia dapat mengendalikan akal sehat mereka. Tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 sangat berbeda dengan tenaga kerja pada pendahulu kita. Dengan meningkatkan otomatisasi dan teknologi, ada tuntutan bagi para pemimpin untuk menghasilkan sesuatu yang lebih paktis.

Berpikir kritis dapat didefinisikan sebagai karakter seseorang yang mampu memecahkan suatu masalah, bernalar secara efektif, atau membuat penilaian yang tepat dan keputusan yang benar. Teknologi telah meningkatkan akses ke informasi tetapi pada saat yang bersamaan, teknologi secara signifikan mengikis kesabaran manusia untuk memecahkan masalah. Karena itu, generasi muda dan pemimpin di era revolusi industri 4.0 harus dapat membedakan antara informasi yang kredibel dan *hoax*.⁴⁴

Karakteristik seorang pemimpin juga mempengaruhi perubahan pada masa revolusi industri 4.0. Karakter yang dimaksud adalah yang mampu menguasai berbagai bidang terutama di bidang pendidikan, pemimpin yang mengenal kebutuhan anggotanya, memiliki rasa ingin tahu tentang orang lain dan motivasi yang mendasarinya, mampu mengurangi

⁴⁴ Ketut Angga Irawan, *Persona Pemimpin Muda Di Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Pendidikan, Vol. 1, No. 3 Oktober 2019, hlm. 6-7.

hambatan-hambatan yang membuat frustrasi anggota dalam memperoleh hasil yang maksimal.⁴⁵

Bagi seorang kepala sekolah dan guru ialah pihak yang berwenang dalam organisasi. Sebuah keputusan yang diberikan pemimpin harus dilaksanakan oleh anggotanya. Pemimpin yang berpikir realistis dan terbuka mampu memberikan pengarahan terhadap anggota akan kelancaran tujuan organisasinya. Sikap yang pemimpin contohnya akan dilihat dan diikuti oleh anggotanya. Maka dengan demikian, karakter seorang pemimpin mampu mencerminkan bagaimana menjadi seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 terutama pada bidang pendidikan.

3. Tantangan Bidang Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0

Dalam sebuah lembaga pendidikan, pasti banyak tantangan atau cobaan yang datang baik internal maupun eksternal ke dalam organisasi. Bagi seorang pemimpin yang profesional, harus bisa mengatasinya dan membenarkannya. Sikap dan tindakan pemimpin mampu menghadapi tantangan semacam itu apa lagi pada era revolusi industri 4.0. Semua perubahan serba mudah dan cepat. Cara kerja seperti monoton dan duduk di kantor bersama komputer membuat cara itu tertinggal dengan perubahan yang terjadi sekarang. Perubahan yang terjadi pada era revolusi industri 4.0 membuat semua serba cepat dan berbeda. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki tatanan nilai dan pengelolaan dalam organisasi.

⁴⁵ Suryana, *Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0*, Jurnal Inspirasi, Vol. 10, No. 1 April 2019, hlm. 80.

Perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengevaluasian yang merupakan dasar seorang *leader* dalam membuat keputusan.

Tantangan yang menyerang di bidang pendidikan di era revolusi industri 4.0 saat ini adalah model pembelajaran, media pembelajaran, pendidik, tenaga pendidik, dan generasi muda yang mampu bersaing dalam perubahan yang semakin kesini semakin cepat. Semua serba digital, mudah sekali mendapatkan informasi dengan cara bersantai juga bisa mendapatkannya. Tapi, bagi seorang pemimpin duduk dan bersantai bukanlah hal yang mengatasi tantangan ini. Tetapi, melihat langsung dan memberikan arahan secara langsung yang akan menangani tantangan tersebut. Tantangan yang datang akan menjadikan peluang bagi seorang pemimpin dalam mengatasinya.

Untuk itu, dalam menghadapi era revolusi industri keempat, sektor industri nasioanal dan pendidikan perlu banyak berbenah, terutama dalam aspek penguasaan teknologi yang menjadi kunci daya saing. Setidaknya seorang pemimpin mampu mendobrak tantangan menjadi peluang untuk organisasinya. Setidaknya ada lima unsur yang terdapt dalam era revolusi industri 4.0 seperti *Internet of Things* (Internet untuk segalanya), *Artifical Intelligence* (Buatan Intelijen), *Human-Machine Interface* (Antarmuka manusia-mesin). Kelima unsur tersebut harus mampu dikuasai oleh seorang *leader* agar dapat bersaing.⁴⁶

⁴⁶ Venti Eka Satya, *Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0*, Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 5, No. 09 Mei 2018, hlm. 22.

Pemerintah juga harus mengantisipasi dampak negatif dari revolusi industri 4.0 seperti *disruptive technology*. Kehadirannya akan mengubah perubahan besar dan secara bertahap akan mematikan bisnis tradisional dan *bidang* pendidikan. Bagi pendidik dan tenaga pendidik era revolusi industri 4.0 bisa dengan mudah menemukan seseorang yang kehilangan kepribadiannya. Semakin kompleksnya tuntutan hidup di era revolusi industri 4.0 diduga sebagai salah satu penyebabnya.

Tantangan buat guru dalam mengatasi revolusi industri 4.0 yaitu cara keterampilan mengajar. Sebenarnya apa itu mengajar? Lalu apa sajakah keterampilan mengajar yang harus dimiliki oleh guru agar bisa menjalankan profesinya sebagai guru yang baik dalam menghadapi era revolusi industri 4.0?

Secara bahasa dalam bahasa Inggris mengajar disebut dengan kata *teach*. Kata *teach* atau mengajar berasal dari bahasa Inggris kuno, yaitu *taecan*. Kata *taecan* berasal dari bahasa Jerman kuno (*Old Teutenic*), yaitu *taikjan* yang berasal dari bahasa dasar *teik* yang berarti memperlihatkan. Kata itu juga ditemukan dalam bahasa Sanskerta yaitu *dic* yang dalam bahasa Jerman kuno dikenal dengan *deik*. Istilah mengajar juga berhubungan dengan *token* yang berarti tanda atau simbol.

Kemudian secara istilah mengajar merupakan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada peserta didik. Penyampaian tersebut sering juga dianggap sebagai proses mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*). Kata “mentransfer” dalam konteks ini berarti proses menyebarluaskan. Jadi, mengajar diartikan sebagai proses

menanamkan pengetahuan, nilai, dan keterampilan.⁴⁷ Dengan seperti itu, guru atau pendidik harus bisa mengubah pola mengajar dengan ketentuan era revolusi industri 4.0 agar peserta didik bisa belajar dengan baik tanpa merasa jenuh dengan perubahan yang terjadi.

Sebagai seorang pemimpin yang profesional, tantangan semacam ini harus bisa menjadi sebuah peluang. Di mana tantangan tersebut membuat salah satu cara untuk bersaing dalam melayani konsumen agar mereka bisa merasakan inovasi-inovasi yang diberikan. Dengan seperti itu, mereka akan merasa terlayani dan menganggap pemimpin yang mereka ketahui dapat menggerakkan dan mengarahkan tantangan pada era revolusi industri 4.0 ini.

B. Konsep Disrupif dalam Era Revolusi Industri 4.0

1. Pengertian Disruptif

Menurut Rhenald Kasali dalam bukunya yang berjudul “Disruption” menyebutkan bahwa disruptif adalah suatu proses. Ia tidak terjadi seketika, dimulai dari ide, riset, atau eksperimen, lalu proses pembuatan, dan pengembangan. Selain IT, alat-alat yang lain juga menjadi pendukung keberhasilan.

Revolusi industri 4.0 merupakan system produksi masal yang terintegrasi dan bertumpu pada digitalisasi dan otomatisasi. Revolusi industri diartikan sebagai proses

⁴⁷ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan.....*, hlm. 58-59.

perubahan yang terjadi secara cepat dan produk yang dihasilkan mempunyai nilai guna (*value added*).⁴⁸

Clayton M. Christensen menyebut disruption sebagai berkembangnya aplikasi-aplikasi teknologi informasi dan mengubah bentuk kewirausahaan menjadi *startup*. Disruption betul-betul suatu revolusi. Mereka bukan sekedar datang, melainkan “mendisrupsi” industri, meremajakan, dan membongkar pendekatan-pendekatan lama dengan cara-cara baru.⁴⁹

Banyak sekolah atau lembaga lain yang kewalahan dalam mengatasi disruptif. Banyak hal-hal baru yang datang, banyak perubahan yang datang untuk memudahkan para pengguna maupun pengelola. Ini menunjukkan rendah harga suatu barang atau jasa, semakin besarlah *demand* (permintaan).

Disruptif (*Disruption*) akan terus terjadi sampai tiba di titik keseimbangannya. Selama itu, perubahan itu akan terus disertai perlawanan-perlawanan, dan pertengkaran peraturan dalam menghadapi tantangan. Kunci dari ini semua adalah seorang pemimpin yang bijaksana, yang mampu berpikir terbuka.

Dunia tak lagi bergerak secara linear dan bertahap secara perlahan-lahan seperti cara kita berpikir. Dunia akan bergerak sangat cepat dan semakin cepat. Kemampuan menangkap gambar yang buruk akan cepat membaik. Suara

⁴⁸ Helena Anggraeni, Yayuk Fauziah, *Penguatan Blended Learning Berbasis Literasi Digital Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 9, No. 2 2019, hlm 196.

⁴⁹ Rhenal Khasali, *Disruption*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2017), hlm. 150.

yang terputus-putus menjadi berkesinambungan tanpa jeda. Kemampuan mengirim satu kata bertambah menjadi satu lembar, menjadi satu buku, lalu satu video.⁵⁰ Jika dikaitkan dengan dunia organisasi maupun pendidikan, sudah jelas dengan adanya barang-barang tertentu bahwa revolusi industri 4.0 yang semakin canggih ini akan menjadi tantangan tersendiri bagi generasi muda diseluruh dunia. Jika generasi tersebut tidak peka atau tidak sadar dengan tantangan ini, maka generasi selanjutnya dapat dengan mudah terpengaruh oleh arus perubahan tersebut.⁵¹

Perubahan-perubahan ini begitu dramatis, perubahan-perubahan ini terjadi di sejumlah negara yang sama, dan muncul dalam periode sejarah yang hampir bersamaan. Sebagaimana adanya, perubahan-perubahan itu memunculkan Great Disruption (Kekacauan Besar) dalam nilai-nilai sosial. Kemerosotan tersebut dapat diukur dalam masalah hasil dan kesempatan pendidikan yang direduksi, kepercayaan yang hancur, dan ketidak nyamannya fasilitas yang kurang memadai.

Ketika berbicara mengenai sesuatu yang berada dibawah kontrol masyarakat, kita bisa memaknainya dengan dua pengertian. *Pertama*, masyarakat berusaha membentuk perkembangan-perkembangan secara langsung melalui kebijakan-kebijakan publik, yaitu intervensi-intervensi formal oleh otoritas negara yang dirancang untuk memunculkan hasil-

⁵⁰ Rhenald Kasali, *Disruption*,....., hlm162.

⁵¹ Ujang Andi Yusuf, *Kebutuhan Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi 4.0*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 3, No. 1 April, hlm 101.

hasil sosial yang diinginkan. *Kedua*, masyarakat bisa mempengaruhi hasil sosial secara kultural, melalui aturan-aturan informal dan kebiasaan yang tidak ada dalam kontrol formal seseorang.⁵²

Salah satu cara yang dilakukan seorang pemimpin adalah membuat sebuah inovasi untuk organisasi atau lembaganya, yakni sebuah cara atau upaya untuk melakukan terobosan-terobosan baru yang positif yang menjadikan lembaganya lebih baik dan maju. Seorang pemimpin harus mempunyai sebuah ide dalam memimpin organisasinya atau lembaga untuk merubah ide barang, jasa, atau proses untuk memecahkan problem dan memanfaatkan peluang yang dihadapi. Kata kunci dalam merombak sebuah tantangan yang terjadi adalah dengan “berinovasi atau mati”, argumen yang telah menjadi tidak stabil, perubahan untuk menghadapi tantangan baru, karena pesaing baru tampil dengan model kreatif untuk menggangg.⁵³

2. Tujuan dan Manfaat Disruptif

Menurut Julius Aslan ada beberapa tujuan disruptif, antara lain:

- a. Integritas (*Integrity*) merupakan keteguhan yang kokoh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai yang memiliki kompetensi dan kemampuan untuk melancarkan suatu lembaga yang memancarkan kewibawaan, kejujuran,

⁵² Francis Fukuyama, *The Great Disruption*, (Yogyakarta: Qalam, 2016), hlm. 209.

⁵³ Lailatul Isnaini, *Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, dan Cerdas Emosi*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1 Desember 2019, hlm. 50-51.

percaya diri, dan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang meruntuhkan perusahaan.

- b. Keterbukaan (*Openess*) merupakan suatu pewujudan atau sikap jujur, rendah hati, adil, serta mau menerima pendapat dan kritik dari orang lain.
- c. Rasa Hormat (*Respect*) merupakan rasa saling menghormati, menghagai, dan saling toleransi terhadap sesama. Dengan ini, sebuah komunikasi akan menjadi lebih baik, kita dapat merasakan rasa kekeluargaan yang kuat karena saling mengakabkan dan sosialisasi yang tinggi terhadap sesama.
- d. Keunggulan (*Excellence*) merupakan mereka yang mengubah organisasi atau lembaga yang baik menjadi organisasi atau lembaga besa dimotivasi oleh dorongan kreatif yang mendalam dan dorongan jasmani dan rohani keunggulan murni dan semata-mata untuk kemajuan organisasi atau lembaga tersebut.⁵⁴

Sedangkan manfaat disruptif menurut Teddy P. Rachmat ada beberapa manfaat disruptif sebagai berikut:

- a. Adanya teknologi yang memungkinkan layanan yang prima.
- b. Kualitas jasa dan teknologi yang memuaskan.
- c. Pergerakan menjadi lebih cepat dalam mengatasi tantangan yang datang.

⁵⁴ Rhenald Kasali, *Self Disruption*,....., hlm. 329.

- d. Lebih mudah mengakses dan mendapatkan sesuatu yang belum ada.⁵⁵

Menurut Rhenald Kasali dan Opex ada beberapa manfaat dari disruptif, yaitu:

- a. Mampu menghilangkan rasa yang menghambat proses perkembangan.
- b. Pola pikir menjadi lebih luas dan menyeluruh dalam mengatasi hal-hal yang datang dan mampu melihat persoalan secara jelas.

Pemimpin mampu terjun langsung dalam proses kerja lembaga untuk meningkatkan dan mengamati proses yang terjadi.

Sedangkan menurut Tumiyana ada beberapa manfaat disruptif sebagai berikut:

- a. Bisa menempatkan target-target yang menantang agar bisa mencapai kinerjanya.
- b. Bisa menganalisis data agar cepat menemukan dan mengatasi perbedaan.
- c. Mampu membangun budaya untuk selalu bekerja lebih baik, cerdas, lebih cepat, dan lebih terjangkau.⁵⁶

3. Dampak Konsep Disruptif di Bidang Pendidikan

Seiring berjalannya waktu, dunia selalu didatangi berbagai hal-hal yang sangat membuat manusi kewelahan. Dengan datangnya berbagai perubahan dan tantangan yang tiba-tiba, membuat sumber daya manusia (SDM) harus

⁵⁵ Rhenald Kasali, *Self Disruptio*,.....hlm. 117.

⁵⁶ Rhenald Kasali, *Tomorrow Is Today*, (Jakarta: Mizan),hlm. 40.

memutar otak dalam menghadapi perubahan tersebut, terutama dalam bidang pendidikan.

Untuk menangani permasalahan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional dan mampu mengubah, mengangkat, dan mengembangkan kinerja baik diri sendiri, kelompok, maupun organisasi. Untuk membangun sebuah kepercayaan dalam menangani perubahan tersebut, seorang pemimpin mampu mengimbangkan potensi dan pola pikir dalam mengatasi tantangan di era revolusi industri 4.0.

Inovasi-inovasi positif harus dikembangkan dan dijalankan sesuai perkembangan yang ada. Harus memiliki pemikiran terbuka dan luas dalam menangani disruptif. Dampak disruptif yang terjadi membuat sumber daya manusia (SDM) harus bisa bekerja dengan pola pikir yang religius dan terbuka untuk lembaganya.

Pemimpin harusnya memotivasi, mendorong, dan memberikan arahan kepada bawahan untuk mencapai tujuan lembaga agar efektif dan efisien. Selain itu, pemimpin harus memiliki sifat dermawan dan bijaksana dalam menangani perubahan dan pembaruan yang terjadi. Profesionalisme yang dimiliki harus seimbang dengan sifat dan sikap seorang pemimpin.

Teknologi baru dapat menjadi agen perubahan yang kuat untuk selamanya. Pendidikan dan akses ke informasi dapat meningkatkan kehidupan miliaran orang di dunia. Perangkat dan jaringan komputasi yang semakin kuat, layanan digital, serta perangkat seluler menjadi kenyataan bagi orang-orang di dunia.

Inovasi-inovasi tersebut dapat menciptakan lingkungan global yang sebenarnya sudah masuk dalam ekonomi global. Media sosial dapat membawa kita mengakses produk dan layanan yang benar-benar baru. Dalam dunia pendidikan, perubahan adanya teknologi yang semakin maju membuat semua layanan menjadi mudah dan cepat. Saat jarak jauh menghalang, tetapi dengan adanya teknologi akan terasa dekat dan mudah.

Perubahan negatif juga muncul pada disruptif bidang pendidikan. Revolusi industri 4.0 memiliki kemampuan untuk mengubah dunia secara positif. Walau demikian, kita tetap harus menyadari bahwa teknologi juga bisa memiliki sisi negatif jika kita mengabaikan caranya mengubah kita. Sebagai contoh, jika kita menghargai uang daripada waktu untuk keluarga, kita dapat membangun teknologi yang membantu kita menghasilkan uang dengan mengorbankan waktu bersama keluarga. Pada akhirnya, teknologi tersebut dapat menciptakan dorongan yang membuat nilai-nilai lebih sulit dirubah.⁵⁷

⁵⁷ Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0.....*, hlm. 125-128.

BAB IV

KONSEP KEPALA PAUD IDEAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN IMPLIKASINYA DALAM MEMIMPIN LEMBAGA PAUD

A. Kompetensi Kepribadian di Era Revolusi Industri 4.0

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang, dan kecakapan. Dari segi etimologi kompetensi berarti keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang memiliki suatu pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan.

Kata “kepribadian” (*personality*) berasal dari bahasa Latin yaitu *persona*. Pada mulanya, kata *persona* menunjuk pada topeng yang biasa digunakan oleh pemain sandiwaranya di zaman Romawi dalam memainkan peran-perannya. Lambat laun, kata *persona* (*personality*) berubah menjadi satu istilah yang mengacu pada gambaran sosial tertentu yang diberikan oleh individu dari kelompok atau masyarakat, kemudian individu tersebut diharapkan bertingkah laku berdasarkan gambaran sosial (peran) yang diterimanya.⁵⁸

⁵⁸ Anastasia Dewi Anggraeni, *Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Dini*, Jurnal Pendidikan Anak, Vol. 3, No. 2 September 2017, hlm. 29-30.

Sementara itu, pengertian kepribadian dalam bahasa Arab memiliki beberapa istilah, antara lain sebagai berikut:

- a. *Khulqiyyah*, berarti akhlak.
- b. *Al-Jasadiyyah*, berarti fisik.
- c. *Sulukiyyah*, berarti perilaku.
- d. *Infi'aliyyah*, berarti emosi.
- e. *Al-qadarah*, berarti kemampuan/kompetensi.
- f. *Muyul*, berarti minat.

Menurut Abdul Mujib, ada beberapa istilah dalam studi keislaman yang maknanya sering disamakan dengan kepribadian, yaitu: *huwiyyah*, *aniyyah*, *dzatiyyah*, *nafsiyyah*, *khuluqiyyah*, dan *syakhshiyyah*. Masing-masing istilah tersebut walaupun terkait dengan kepribadian tetapi memiliki keunikan tersendiri.⁵⁹ Berikut adalah uraian singkat tentang arti kepribadian:

Huwiyyah berasal dari kata *hurwa* yang berarti dia. Istilah ini sepadan dengan istilah *identity* dan *personality* dalam bahasa Inggris. *Identity* adalah diri atau aku-nya seseorang, kepribadian, atau suatu kondisi kesamaan dalam sifat-sifat karakteristik yang pokok. Sedangkan *individuality* adalah segala sesuatu yang membedakan individu dengan individu lainnya, kualitas unik individual, dan integrasi dan sifat-sifat individu.

Aniyyah berasal dari kata *ana* yang bermakna aku. *Aniyyah* mempunyai kesamaan dengan *huwiyyah*, hanya cara

⁵⁹ Abdul Mujib, *Kepribadian dalam Psikologi Islam*, (Bandung: Alfabet, 2018), hlm. 19.

atau sudut pandang yang berbeda. Huwiyah menunjukkan persepsi individu terhadap individu lain yang menghasilkan satu konsep kepribadian, sedangkan *aniyyah* lebih menekankan pada persepsi diri yang menghasilkan konsep kepribadian.

Istilah *dzatiyah* juga bermakna *identity*, *personality*, dan *subjectivity*. *Dzatiyah* adalah tendensi individu pada dirinya yang berasal dari substansi dirinya. Kata zat yang dinisbahkan pada diri manusia memiliki arti jasad atau ruh. Struktur manusia terdiri dari sinergi dua zat, yaitu zat jasad dan zat ruh. Walau kata *dzatiyah* memiliki unsur makna kepribadian, tetapi ia lebih menekankan pada struktur kepribadian manusia yang masih bersifat potensial, bukan kepribadian itu sendiri.

Selanjutnya istilah *nafsiyyah* berasal dari kata *nafs* yang berarti diri atau pribadi. Ia bisa bermakna kepribadian, diri pribadi atau tingkat perkembangan kepribadian. Namun maknanya tidak hanya terbatas pada kepribadian saja. Ia bisa juga bermakna nyawa, hawa nafsu, dan struktur kepribadian yang terdiri dari gabungan antara jasmani dan rohani.

Istilah berikutnya yang dianggap mampu menampung konsep kepribadian adalah *syakhshiyah*. Tapi sayang, dalam literatur Islam kata ini kurang dikenal, sebagai pandangan dari istilah *personality*. Salah satu sebabnya adalah istilah ini tidak dapat mewakili nilai-nilai fundamental Islam untuk mengungkap perilaku batiniah manusia. Istilah *personality* yang berkembang dalam psikologi barat yang sekuler lebih menekankan pada deskripsi karakter sifat, atau perilaku. Sementara dalam keilmuan Islam dilibatkan juga persoalan

penilaian terhadap baik buruk suatu tingkah laku. Terminologi syakhshiyah populer dalam literatur Islam setelah terjadi sentuhan antara psikologi kontemporer dengan kebutuhan pengembangan wacana Islam.⁶⁰

Makna lain yang lebih populer digunakan untuk merujuk mana kepribadian dalam keilmuan Islam adalah *akhlaq*. Walaupun dalam konteks psikologi kontemporer, istilah ini kurang populer digunakan dibandingkan dengan *syakhshiyah*. Bagi sebagian orang, istilah *akhlaq* lebih tepat dibandingkan istilah *syakhshiyah* karena istilah ini melibatkan penilaian tentang baik dan buruk. Artinya, *syakhshiyah* adalah kepribadian yang dievaluasi kebaikan dan keburukannya. Di samping itu, *akhlaq* mencakup kondisi lahir batin manusia. Keinginan, minat, kecenderungan, dan pikiran manusia ada kalanya terwujud dalam suatu tingkah laku nyata, tetapi ada juga yang hanya dipendam di dalam batin dan tidak teraktualisasi dalam suatu tingkah laku nyata.

Kompetensi pribadi guru menurut undang-undang guru dan dosen adalah kompetensi yang berkaitan dengan pribadi seorang guru yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁶¹ Kompetensi kepribadian yang dilakukan kepa PAUD juga menjadi acuan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD.

⁶⁰ Emi Zulfa Laili, *Konsep Kepribadian Menurut al-Ghazali*, (Jakarta: PPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), hlm. 81.

⁶¹ Muallimul Huda, *Kompetensi Kepribadian Guru Dan Motivasi Belajar Siswa*, Jurnal Penelitian, Vol. 11, No. 2 Agustus 2017, hlm. 245.

Menurut Spencer, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dari individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu..

Menurut Cece Wijaya kemampuan kepribadian guru dalam proses belajar mengajar ditandai dengan beberapa indikator antara lain sebagai berikut:

1) Kemantapan dan Integritas Pribadi

Seorang guru dituntut bekerja teratur dan konsisten serta kreatif dalam menghadapi pekerjaannya sebagai guru. Kemampuan kepribadian berpengaruh pada tugas yang dikerjakannya, demikian juga kemantapan kepribadian guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan berpengaruh terhadap situasi belajar yang diselenggarakan oleh kepala sekolah.

2) Peka Terhadap Perubahan dan Pembaruan

Guru harus peka baik terhadap apa yang sedang berlangsung di sekolah maupun yang sedang berlangsung di sekitarnya. Ini dimaksudkan agar apa yang dilakukan di sekolah tetap konsisten dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Pembaruan sering terjadi di berbagai lembaga pendidikan untuk menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang dengan memperkenalkan program kurikulum atau metodologi pengajaran yang baru sebagai jawaban atas perkembangan internal dan eksternal dalam dunia

pendidikan yang cenderung mengejar efisiensi dan keefektifan.

3) Berpikir Alternatif

Sebelum menyajikan bahan pelajaran, guru harus sudah menyiapkan berbagai kemungkinan permasalahan yang akan dihadapinya beserta alternatif pemecahnya. Ini untuk menghindari verbalisme dan absolutisme. Untuk itu, panduan belajar untuk setiap pelajaran harus dibuat setiap awal awal semester.

4) Adil, Jujur, dan Objektif

Dalam melakukan pembelajaran dan juga penilaian terhadap siswa merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh guru. Sifat-sifat ini harus ditunjang oleh penghayatan dan pengalaman belajar yang diperolehnya. Adil artinya menempatkan sesuatu pada tempatnya, sedangkan jujur adalah tulus ikhlas dan menjalankan fungsinya sebagai guru sesuai dengan peraturan yang berlaku. Objektif artinya benar-benar menjalankan aturan dan kriteria yang telah ditetapkan, tidak pilih kasih, tidak memandang bahwa siswa itu familinya, atau anak si A atau si B.

5) Disiplin dalam Melaksanakan Tugas

Disiplin dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pendidikan sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan adalah dengan melaksanakan tata tertib dengan baik, baik guru maupun siswa, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan

yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pembelajaran.

6) Ulet dan Tekun Bekerja

Keuletan dan ketekunan bekerja tanpa mengalami lelah dan tanpa pamrih merupakan hal yang harus dimiliki oleh guru. Siswa akan memperoleh imbalan dari guru yang menampilkan pribadi utuh yang bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih. Guru tidak akan berputus asa apabila menghadapi kegagalan, dan akan terus berusaha mengatasinya. Guru harus ulet dan tekun dalam bekerja sehingga program pendidikan yang telah digariskan dalam kurikulum yang telah ditetapkan berjalan sebagaimana mestinya.

7) Berusaha Memperoleh Hasil Kerja yang Baik

Dalam mencapai hasil kerja, guru diharapkan selalu meningkatkan diri, mencari cara-cara baru agar mutu pembelajaran selalu meningkat, pengetahuan umum yang dimilikinya selalu bertambah dengan menambah bacaan berupa majalah, harian, dan lain sebagainya. Dengan adanya usaha untuk menambah pengetahuan, pemahaman, dan ketrampilan, sudah barang tentu kemampuan guru akan bertambah pula sehingga dalam mengelola proses belajar-mengajar tidak akan mendapat kesulitan yang berarti.

8) Simpati, Luwes, Bijaksana, dan Sederhana dalam Bertindak.

Sifat-sifat tersebut memerlukan pematangan pribadi, kedewasaan sosial, dan emosional, pengalaman hidup

bermasyarakat, dan pengalaman belajar yang memadai, khususnya pengalaman dalam praktek mengajar. Oleh karena itu, guru harus menguasai benar hal yang berhubungan dengan sifat di atas. Keluwesan merupakan faktor pendukung untuk disenangi para siswa dalam proses belajar mengajar karena dengan sifat ini guru akan mampu bergaul dan berkomunikasi dengan baik dengan sesama. Kebijaksanaan dan kesederhanaan akan menjalin keterkaitan batin guru dengan siswa. Dengan adanya keterkaitan tersebut, guru akan mampu mengendalikan proses belajar mengajar yang di selenggarakan.

9) Bersifat terbuka, Kreatif, dan Berwibawa

Kesiapan mendiskusikan apapun dengan lingkungan tempat ia bekerja, baik dengan siswa, wali murid, teman kerja ataupun dengan masyarakat sekitar merupakan salah satu tuntutan terhadap guru. Ia diharapkan mampu menampung aspirasi berbagai pihak sehingga sekolah menjadi agen pembangunan daerah dan guru bersedia menjadi pendukungnya. Ia akan terus berusaha meningkatkan serta memperbaiki suasana kehidupan sekolah berdasarkan kebutuhan dan tuntutan berbagai pihak.

Kewibawaan disini adalah pengakuan dan penerimaan secara sukarela terhadap pengaruh atau anjuran yang akan datang dari orang lain. Kewibawaan harus dimiliki oleh guru, sebab dengan kewibawaan proses belajar mengajar akan terlaksana dengan baik,

disiplin, dan tertib. Dengan demikian kewibawaan bukan berarti siswa harus takut kepada guru, melainkan siswa akan taat dan patuh pada peraturan yang berlaku sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh guru.

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda termasuk kepala PAUD. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi pertama dari lima standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah di Indonesia.

Dalam realitanya upaya yang dilakukan oleh guru maupun kepala sekolah yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengembangan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional). Sedangkan untuk penguatan kompetensi kepribadian seolah-olah kembali pada pribadi masing-masing individu. Oleh karena itu, marilah kita mengambil tanggungjawab ini dengan berusaha belajar memperbaiki diri pribadi kita untuk senantiasa berusaha menguatkan kompetensi kepribadian kita.

Kompetensi kepribadian juga memiliki beberapa aspek, antara lain sebagai berikut:

- a) Memiliki kepribadian yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan sebagai pendidik yang layak diteladani.

- b) Memiliki sikap dan kemampuan.
- c) Kepemimpinan dalam interaksi yang bersifat demokratis dan mengayomi peserta didik.⁶²

Pada era revolusi industri 4.0 ini, dibutuhkan sekali kemampuan dan ketrampilan dari seorang kepala PAUD. Karena, sebuah lembaga tertentu termasuk lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat membutuhkan pemimpin yang mempunyai tekad kuat, komitmen, pekerja keras, serta bertanggungjawab dengan apa yang dikerjakannya. Dengan datangnya tantangan dan perubahan di era revolusi industri 4.0 membuat kepala PAUD memutar otak untuk mengatasi permasalahan ini, agar lembaga yang dipimpinnya bisa terarah dan berjalan secara efektif dan efisien.

Selain menjadi pihak yang berwenang dalam lembaga, kepala PAUD juga bertugas menjadikan dirinya sebagai contoh pemimpin yang berwibawa dan berkepribadian baik di mata pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD dan peserta didik dengan berbagai upaya, sebagai berikut:

- a) Menjadi kepribadian yang berakhlak mulia, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas.
- b) Membuat peraturan bagi pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD untuk bersama-sama mewujudkan visi misi dan tujuan lembaga.

⁶² Julita Widya Dwintari, *Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Penguatan Pendidikan Karakter*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol. 7, No. 2 November 2017, hlm. 55.

- c) Membudayakan religius kepada peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan PAUD di lingkungan lembaga PAUD.
- d) Menjadi contoh seorang pemimpin yang teladan bagi pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD serta peserta didik dalam memimpin lembaga PAUD.
- e) Mampu mengendalikan diri dari tantangan dan perubahan di era revolusi industri 4.0 dengan sabar dan tekun dengan tetap mengarahkan lembaga PAUD agar tetap berdiri dan berkembang dengan perubahan-perubahan serta inovasi yang positif.

Ada enam manfaat yang didapat kepala PAUD jika ia memiliki kompetensi kepribadian, sebagai berikut:

1. Kepala PAUD dapat mempraktikkan kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Dalam dunia pendidikan, seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan mempraktikkan peraturan yang ia buat. Dengan seperti itu, pemimpin bisa melihat langsung kinerja yang anggota kerjakan serta mengamati dan memberikan solusi apabila ada yang salah.

Praktik kepemimpinan kepala PAUD yang efektif adalah upaya seorang pemimpin yang mengelola lembaga PAUD dengan cara maupun prosedur yang telah ditentukan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tujuan lembaga PAUD.

2. Kepala PAUD dapat menjadi individu yang berkarakter.

Karakter merupakan sifat. Dari sifat tersebut kemudian muncul perilaku. Jadi, perilaku merupakan aktualisasi dari sifat yang dimiliki oleh seseorang. Karakter bisa memiliki makna perilaku baik bisa juga perilaku negatif. Hal itu dikarenakan karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda tergantung pada kepribadiannya, keluarga, serta lingkungan sekitar.

3. Kepala PAUD dapat menjadi individu yang berwibawa.

Kewibawaan seseorang bisa dilihat dari perilaku yang dibawainya. Kewibawaan pada seorang kepala PAUD juga diperoleh dari keterampilannya. Itulah sebab kompetensi kepribadian yang dimiliki seorang kepala PAUD dapat menjadikan individu yang berwibawa. Dengan kewibawaannya, kepala PAUD akan terlihat berkarismatik dan dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan karismatik.

4. Kepala PAUD dapat menjadi individu yang patut diteladani.

Setiap pemimpin memerlukan *public figure* bagi orang lain, terutama bagi orang yang ia pimpin. Jika kepala PAUD menjadi panutan bagi pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, serta peserta didik, ia harus memiliki kompetensi kepribadian. Berakhlak mulia, menjadi teladan

serta panutan bagi masyarakat, serta lembaga PAUD.

5. Kepala PAUD dapat menjadi individu yang memiliki kecerdasan emosional.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional ialah yang mampu mengendalikan dirinya, bersimpati, dan berempati dengan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, mampu menerima kritik dan saran dari orang lain. Kecerdasan tersebut dapat dimiliki oleh kepala PAUD jika ia memiliki kompetensi kepribadian melalui perilaku yang telah dideskripsikan sebelumnya.

6. Kepala PAUD dapat menjadi individu yang memiliki kecerdasan spiritual.

Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan memiliki integritas dalam bekerja. Bagi kepala PAUD kepemilikan integritas akan menjadikannya sebagai pemimpin yang selalu konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap, dan berbuat tugasnya. Itulah sebabnya kepemilikan kompetensi kepribadian dapat menjadikan seorang kepala PAUD menjadi individu yang memiliki kecerdasan spiritual.⁶³

Ada beberapa karakteristik dari kompetensi kepribadian kepala PAUD, antara lain:

⁶³ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi,.....*, hlm. 92-95.

a) Mantap, Stabil, dan Dewasa.

Mantap berarti tetap, kuat. Stabil berarti kokoh, tidak goyah. Seorang pemimpin atau *leader* bukan hanya melatih manusia untuk hidup, maka karakteristik seperti itu merupakan hal yang sangat penting. Itu sebabnya meskipun anggotanya pulang ke rumah mereka akan mengenang dalam hati dan pikiran mereka tentang kepribadian yang agung di mana mereka pernah berinteraksi dalam masa tertentu dalam hidupnya. Hal ini sangat berpengaruh pada pemimpin, karena masih banyak faktor kepribadian pemimpin yang kurang stabil, mantap, dan kurang dewasa. Kondisi demikian sering membuat pemimpin melakukan tindakan-tindakan yang tidak profesional, tidak terpuji, bahkan tindakan yang kurang senonoh yang akan merusak citra pemimpin. Sedangkan sikap dewasa yang dimaksud adalah pemimpin yang memiliki tujuan dan pedoman hidup dalam meyakini kebenaran dan menjadi pegangan dalam hidupnya, orang yang mampu melihat segala sesuatu secara objektif dan tidak dipengaruhi oleh subjektivitas dirinya, dan memiliki tanggung jawab yang dimilikinya dan kemerdekaan kebebasan akan tetapi di sisi lain dari kebebasan adalah tanggung jawab.

b) Arif dan Berwibawa

Seorang pemimpin tidak boleh sombong dengan ilmunya, karena merasa paling mengetahui dan terampil sehingga menganggap remeh yang lain. Sepintar dan seluas apa pun pengetahuan manusia tidak akan mampu

menandingi keluasan ilmu Allah SWT, janganakan dibandingkan dengan Allah SWT, dengan manusia saja pasti ada yang lebih tinggi dan luas lagi. Kemudian yang dimaksud beribawa berarti mempunyai wibawa (disejani dan dipatuhi). Kinerja pemimpin akan efektif apabila didukung dengan penampilan kualitas kewibawaannya. Secara umum kewibawaan seseorang dapat membuat pihak lain menjadi tertarik, mempercayai, menghormati, dan menghargai.

c) Menjadi Teladan

Secara teoritis, menjadi teladan merupakan bagian integral dari seorang pemimpin, sehingga menerima tanggung jawab menjadi teladan. Menjadi teladan merupakan sifat dasar kegiatan pembelajaran, dan ketika seorang pemimpin tidak mau menerima ataupun menggunakannya secara konstruktif maka telah mengurangi keefektifan karakternya atau kepribadiannya. Sebagai teladan, tentu saja kepribadian dan apa yang dilakukan seorang pemimpin akan mendapatkan sorotan bawahannya serta orang-orang di sekitar lingkungan yang menganggap dan mengakuinya sebagai seorang pemimpin.

d) Berakhlak Mulia

Pemimpin harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasehat bagi bawahannya. Dengan berakhlak mulia, pemimpin dalam keadaan bagaimanapun harus memiliki sifat istiqomah dan tidak tergoyahkan. Pemimpin yang berakhlak mulia akan

menjadi panutan bagi bawahannya dalam menghadapi berbagai situasi apapun. Kompetensi kepribadian pemimpin yang dilandasi akhlak mulia tentu tidak tumbuh dengan sendirinya tetapi memerlukan ijtihad yang mujahadah, yakni usaha sungguh-sungguh, kerja keras tanpa mengenal lelah dan tentunya dengan dibarengi niat ibadah.

e) Mengevaluasi Kinerja Sendiri

Pengalaman bisa berguna bagi seorang pemimpin apabila ia senantiasa melakukan evaluasi pada setiap selesai mengerjakan pekerjaannya. Tujuan evaluasi kinerja diri adalah untuk memperbaiki proses pembelajaran di masa mendatang. Pemimpin dapat mengetahui mutu bekerjanya dari respons atau umpan balik yang diberikan dari bawahan. Pemimpin dapat menggunakan umpan balik sebagai bahan evaluasi kinerjanya. Serta pemimpin siap menerima kritik dan saran dari bawahannya atau staff yang lainnya dalam kinerjanya.

f) Mengembangkan Diri

Di antara karakter yang harus dimiliki seorang pemimpin ialah pembelajaran yang baik atau pembelajaran mandiri, yaitu semangat tinggi untuk memberikan pengarahan serta memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi. Berkembang dan bertumbuh dapat terjadi jika seorang pemimpin konsisten sebagai pengajar mandiri, yang cerdas memanfaatkan fasilitas yang ada.

Era revolusi industri 4.0 mengharapkan jiwa *leader* yang tumbuh sebagai pahlawan dengan kemampuan berpikir secara rasional dan bergerak dengan cara atau prosedur yang sudah ditetapkan agar lembaga bisa berjalan secara efektif dan efisien. Memiliki kompetensi kepribadian bagi seorang kepala PAUD merupakan hal yang wajib dimilikinya, karena akan memberikan efek positif bagi pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, peserta didik, wali murid dan masyarakat.

Pemimpin yang mampu mengkoordinasi kinerja kerja di lembaganya agar terarah dan bisa mewujudkan visi misi dan tujuan lembaga merupakan pemimpin yang dibutuhkan bagi para anggota dalam mengatasi tantangan di era revolusi industri 4.0 ini. Mendongkrak tatanan nilai dan membuat peluang besar agar peraturan yang sudah ditetapkan bisa terjaga dan berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

Implementasi kompetensi kepribadian kepala sekolah ditinjau dari beberapa aspek kompetensi kepribadian melalui sub aspek berakhlak mulia, memiliki keinginan yang kuat, bersifat terbuka, mengendalikan diri, dan memiliki bakat minat sebagai pemimpin yang telah diimplementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Namun demikian ada sub yang harus ditingkatkan yaitu aspek bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

B. Kompetensi Manajerial di Era Revolusi Industri 4.0

Kata manajemen menurut etimologi berasal dari bahasa latin *manus* dan *agree*. *Manus* berarti tangan, sedangkan *agree* berarti melakukan. Jika digabungkan menjadi kata kerja

managere yang berarti menangani. *Managere* diartikan dalam bahasa Inggris yang berarti *management*, yaitu *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia yang mempunyai arti pengelola.⁶⁴ Manajemen menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits sebagai falsafah hidup umat Islam, diantaranya:

- a) *Planning*, yaitu perencanaan/gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu, metode tertentu. Sebagaimana Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)". HR. Thabrani. Dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman yang artinya "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap". Al-Insyirah: 7-8.
- b) *Organization*, yaitu wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal atau horizontal. Dalam surat Ali Imran Allah SWT berfirman yang artinya "Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah,

⁶⁴ Sitti Rabiah, *Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 6, No. 1 2019, hlm. 60.

dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan (Ali Imran: 103).

- c) *Coordination*, yaitu upaya untuk mencapai hasil yang baik dengan seimbang, termasuk langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan planning dengan mengharapkan tujuan yang diinginkan. Allah SWT berfirman yang artinya “Hai orang-orang yang beriman, masuklah ke dalam Islam keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata”. (Al Baqarah: 208).
- d) *Controlling*, yaitu pengamatan dan penelitian terhadap jalannya planning. Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pimpinan untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukan akan efektif. Allah SWT berfirman yang artinya “Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?”. Q.S Ash-Shoff: 1.
- e) *Motivation*, yaitu menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan hati sukarela. Masalah yang berhubungan dengan motivasi Allah SWT berfirman yang artinya “Dan bahwasanya manusia tiada memperoleh selain dari apa yang telah diusahakannya”. Q.S An-Najm : 39.

Ada berbagai pengertian manajemen yang diartikan secara istilah. Berikut adalah pengertian manajemen dari beberapa ahli, yaitu:

- 1) Risnawati menyatakan bahwa manajemen sebagai kegiatan yang dilakukan bersama orang lain atau melalui orang lain

atau kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

- 2) Stoner berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.
- 3) Hasibuan menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu.
- 4) Siagian mengemukakan bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.
- 5) Herujito berpendapat bahwa manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.⁶⁵

Jadi, pengertian manajemen menurut penulis adalah proses penataan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengevaluasian dengan melibatkan segenap sumber daya yang potensial, baik yang bersifat manusia dan non manusia, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

⁶⁵ Imam Gunawan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabet, 2017), hlm. 2-22.

Kepemimpinan pendidikan merupakan seorang manajer di lembaga pendidikan juga perlu memiliki kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar dapat bekerja sama dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain.

Dede Rosyada mengklasifikasikan kemampuan manajerial sebagai berikut:

- a) Kemampuan mencipta, meliputi: ide-ide bagus, selalu memperoleh solusi untuk berbagai permasalahan yang terjadi, mampu mengantisipasi berbagai konsekuensi dari pengambilan keputusan dan menggunakan kekuatan berpikir imajinatif (*lateral thinking*) untuk menghubungkan sesuatu yang tidak bisa muncul dari analisis dan pemikiran-pemikiran empirik
- b) Kemampuan membuat perencanaan, meliputi: mampu menghubungkan kenyataan yang sekarang dan hari esok, mampu mengenali hal-hal penting dan hal-hal yang bersifat mendesak, mampu mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan mendatang, dan mampu melakukan analisis.
- c) Kemampuan mengorganisasi, meliputi: mampu mendistribusikan tugas dan tanggung jawab yang adil, mampu membuat keputusan yang tepat, mampu menghadirkan ketenangan dalam kesulitan, mampu mengenali pekerjaan yang telah selesai dan tuntas.
- d) Kemampuan berkomunikasi, meliputi: mampu memahami orang lain, mampu menjelaskan saran dan kritik dari orang lain, selalu mendorong orang lain

untuk maju, selalu mengikuti dan memanfaatkan teknologi-teknologi pada era revolusi industri 4.0.

- e) Kemampuan memberi motivasi, meliputi: mampu memberi inspirasi kepada orang lain, menyampaikan tantangan yang realistis, membantu orang lain mewujudkan target, membantu orang lain untuk menilai kontribusi dan pencapaiannya sendiri.
- f) Kemampuan melakukan evaluasi, meliputi: mampu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan, mampu melakukan evaluasi diri, mampu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan, dan mampu melakukan tindakan membenaran saat diperlukan.⁶⁶

Saat ini yang menjadi faktor penghambat suatu lembaga pendidikan untuk maju dan berkembang, baik dari segi fisik, seperti sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan, maupun nonfisik yang menjadi kendala nyata, seperti sumber daya manusia yang dimiliki. Pemimpin sekolah merupakan sumber daya yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap bawahannya, banyak mengetahui tentang tugas-tugas bawahannya, dan penentu suasana sekolah.

Jelas sekali bahwa kegiatan manajerial yang dijalankan oleh kepala PAUD di lembaga PAUD yang dipimpinnya dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga PAUD. Tingkat keberhasilan lembaga PAUD dalam mencapai tujuan

⁶⁶ Sri Rahmi, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 2 November 2019, hlm. 185-186.

lembaga sangat berpengaruh pada kepala PAUD yang berwenang dalam lembaga tersebut. Sementara itu, bagaimana implikasi kompetensi manajerial kepala PAUD di era revolusi industri 4.0? Apa perlu seorang kepala PAUD memiliki kompetensi manajerial untuk lembaga PAUDnya?

Kegiatan manajerial yang dilakukan oleh kepala PAUD pada dasarnya merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD dalam rangka mencapai tujuan lembaga PAUD. Oleh karena itu, kompetensi manajerial mempunyai manfaat dan tujuan.

Tujuan dari kompetensi manajerial adalah upaya dari produktivitas kepala PAUD, pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, dan kepuasan peserta didik serta wali murid. Produktivitas pendidik, dan tenaga kependidikan PAUD memiliki keterkaitan dalam kinerja yang mereka kerjakan untuk menyelenggarakan layanan PAUD untuk peserta didik. Hasil tersebut berpengaruh dalam kualitas dan kuantitas pemberian layanan PAUD agar peserta didik merasa puas dan nyaman.

Layanan PAUD dikatakan berkualitas apabila pelayanan dan pemberian tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan standar PAUD yang telah ditetapkan dan menggunakan sumber daya secara tepat. Sementara itu, pemberian layanan PAUD bisa dikatakan berkualitas apabila dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kepala PAUD. Jadi, pemberian layanan PAUD yang berkualitas apabila dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Anak didik yang merasa puas atas layanan yang diberikan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD akan memiliki hasrat tersendiri dalam melaksanakan tugas sebagai peserta didik. Anak juga selalu ingin berlama-lama di sana. Wali murid merasa puas atas pelayanan yang diberikan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD oleh anak-anaknya.

Budaya positif membuat peserta didik memiliki pengetahuan tentang kebaikan-kebaikan. Hal itu dapat dijadikan sebagai panduan bagi peserta didik dalam melakukan penyesuaian diri ketika berada di lingkungan masyarakatnya serta di lembaga PAUD. Kemudian melalui bantuan pendidik, peserta didik mampu mengendalikan munculnya emosi negatif yang bisa memunculkan perilaku negatif. Jadi upaya membentuk karakter pada peserta didik tidak hanya dilakukan melalui upaya pemberian pengetahuan tentang kebaikan, tetapi juga membiasakan peserta didik untuk melakukan kebaikan-kebaikan dalam kehidupannya sehari-hari.⁶⁷

Sementara itu, manfaat yang bisa didapat oleh lembaga PAUD dari kompetensi manajerial kepala PAUD sebagai berikut:

- 1) Tujuan lembaga PAUD yang dibuat dan ditetapkan harus benar-benar jelas dan terarah.

Tujuan lembaga PAUD dibuat karna ingin lembaga PAUD berkembang, tujuan tersebut juga tidak muncul dengan sendirinya. Tujuan tersebut juga perlu dukungan,

⁶⁷ Novan Ardy Wiyani, *Kegiatan Manajerial Dalam Pembudayaan Hidup Bersih Dan Sehat Di Taman Penitipan Anak RA Darussalam Kroya Cilacap*, Jurnal Islamic Education Manajemen, Vol. 5, No. 1 Juni 2020, hlm.16.

kesepakatan bersama yang dibuat oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, *stakeholders* lainnya dengan diadakan rapat atau musyawarah bersama.

Tujuan lembaga PAUD dikatakan jelas dan terarah apabila realistis dan diukur dari tingkat ketercapaiannya tujuan lembaga. Diatur dengan prosedur dan indikator-indikator keberhasilan. Setelah itu, barulah menyusun instrumen penilaian berdasarkan indikator-indikator tersebut.

- 2) Dapat diketahui dengan jelas tentang bagaimana proses yang harus dilakukan untuk tercapainya tujuan PAUD.

Tujuan yang jelas dan terarah dapat membantu terlaksananya tujuan lembaga PAUD. Berjalan sesuai prosedur dan arahan dari kepala PAUD yang sudah direncanakan terlebih dahulu. Kordinasi dan komunikasi dilakukan kepala kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD agar mereka dapat bekerja dengan cara atau prosedur yang telah dirumuskan. Setelah itu, barulah perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakan merupakan kegiatan dari manajerial.

- 3) Dapat diketahui berbagai komponen dalam proses pencapaian tujuan lembaga PAUD.

Kegiatan manajerial dilaksanakan dengan berbagai komponen yang ada di dalam lembaga PAUD. Jadi, kegiatan manajerial bisa kita lihat dari mana komponen

yang terlibat di dalamnya serta bagaimana keterlibatan tiap-tiap komponen tersebut.

- 4) Dapat diketahui vitalitas tiap komponen dalam proses pencapaian tujuan lembaga PAUD.

Setelah diketahui komponen apa saja yang terlibat di dalamnya, selanjutnya bisa diketahui kira-kira komponen mana yang memiliki peran yang paling vital dalam proses mewujudkan tujuan lembaga PAUD.

- 5) Dapat diketahui efektivitas serta efisiensi kerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.

Salah satu tujuan evaluasi adalah untuk mengoreksi dan mengontrol kinerja kerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Ekspektasinya, ketika kinerja kerja mereka terjaga dan terkontrol maka mereka akan bekerja sesuai dengan tujuan dan secara efektif dan efisien.

- 6) Dapat diketahui tingkat kepuasan wali murid terhadap pelayanan PAUD yang diselenggarakan.

Tingkat kepuasan pelanggan dapat diketahui seberapa beras pelayanannya yang diberikan oleh lembaga PAUD. Melakukan evaluasi, baik evaluasi internal maupun eksternal. Karena, evaluasi merupakan salah satu kegiatan manajerial.

Sementara itu, tujuan dan manfaat menurut penulis dalam komponen manajerial kepala PAUD adalah untuk mengetahui tingkat kematangan tujuan yang dibuat oleh pihak berwenang termasuk kepala PAUD untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga PAUD. Di mana berbagai upaya

yang dibuat oleh kepala PAUD dalam mewujudkan lembaga, merupakan salah satu keinginan besar pada setiap pemimpin. Sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian serta penggerakan dan arahan yang merupakan komponen manajerial.

Era revolusi industri 4.0 menuntut semua menggunakan IT atau digital. Kepala PAUD harus bisa memberi layanan prima dengan tantangan dan perubahan yang dialami oleh dunia sekarang. Selain itu, dari penggunaan yang serba digital menuntut kepala PAUD harus memiliki ketrampilan dalam mengelola IT dan cara penggunaannya. Hal itu akan memudahkan kepala PAUD dalam bekerja, mengakses data, dan mencari berbagai informasi.

Implikasi kompetensi manajerial kepala PAUD di era revolusi industri 4.0 sangat diperlu dalam mewujudkan tujuan lembaga PAUD, salah satunya sebagai berikut:

- a) Kepala PAUD mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di lembaga PAUD sebagai dasar pengembangan lembaga PAUD. Yang terpenting bagi kepala PAUD adalah melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*), yaitu pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, siswa, dan wali murid serta pihak lembaga untuk menyelesaikan persoalan lembaga PAUD.
- b) Kepala PAUD sebagai supervisor harus mampu berperan sebagai pemimpin instruksional dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran abad 21 sesuai dengan konsep pendekatan keterampilan

berpikir tingkat tinggi atau HOTS (*higher order thinking skills*).

- c) Kepala PAUD mampu mengajak seluruh pendidik, tenaga kependidikan PAUD untuk bersama-sama mewujudkan pendidikan yang dinamis sesuai dengan era revolusi industri 4.0.
- d) Kepala PAUD harus memberikan semangat dan penghargaan kepada pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan.

Implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki beberapa aspek yaitu menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi, memimpin sekolah, mengelola perubahan, menciptakan budaya sekolah, mengelola guru dan staf, mengelola sarana prasarana, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum, mengelola keuangan, mengelola ketatausahaan, mengelola unit layanan khusus, mengelola sistem informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, dan melakukan monitoring serta evaluasi telah diimplementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Aspek yang perlu ditingkatkan lagi yaitu mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.

Ada beberapa karakteristik kompetensi manajerial kepala PAUD, antara lain:

1. Menyusun metode kerja dan berbagai instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan.
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin organisasi sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
7. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
8. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
9. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
10. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
11. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.

12. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
13. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
14. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
15. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Hal ini sejalan dengan teori Sudarwan Danim, ada tiga kategori tugas manajerial kepala sekolah, yaitu:

- a. Interpersonal, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai figur pemimpin dan juru runding.
- b. Informational, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemantau, penyebar, dan perantara.
- c. Decistional, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai kewiraswastawan, pengelokasi sumber-sumber, dan negosiator.⁶⁸

C. Kompetensi Supervisi di Era Revolusi Industri 4.0

Dalam suatu lembaga pendidikan, di dalamnya terdapat kegiatan supervisi. Kemajuan lembaga ditentukan oleh kepala

⁶⁸ Yuliawati dan Enas, *Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, Jurnal Manajemen dan Administrasi, Vol. 2, No. 2 Desember 2018, hlm. 321.

sekolah, pendidik, peserta didik, wali murid, dan masyarakat. Kegiatan supervisi dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah. Tetapi peran kepala sekolah lebih dominan dari pada pengawas sekolah, karena kepala sekolah selalu berada di lingkungan sekolah.

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris yaitu *supervision*, terdiri atas dua kata, yaitu *super* dan *vision* yang mengandung pengertian melihat dengan cara sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut etimologi, supervisi berarti proses pengawasan. Orang yang melakukan supervisi disebut *supervisor*. Tugas *supervisor* yaitu menstimulir guru-guru agar mempunyai keinginan menyelesaikan permasalahan dalam proses belajar mengajar dan mengembangkan kurikulum, mengidentifikasi kebutuhan guru-guru sebagai bahan *in-service* dan *survei* sebagai permintaan observasi, merencanakan langkah-langkah pelaksanaan dan mengevaluasi program.⁶⁹

Supervisi perlu diberikan kepada guru karena merupakan makhluk sosial sejak lahir membutuhkan bantuan orang lain untuk tetap hidup, tumbuh, dan berkembang. Dengan kata lain manusia membutuhkan orang lain untuk dapat hidup dan berkembang dan dipengaruhi oleh norma-norma kelompok baik, maka orang dalam kelompok cenderung menjadi baik.

Kegiatan supervisi harus realistik dan dapat dilaksanakan sehingga benar-benar membantu mempertinggi

⁶⁹ Slameto, *Supervisi Pendidikan Oleh Pengawas Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 2 Juli-Desember 2016, hlm. 193.

kinerja guru. Kegiatan tersebut juga berprinsip pada proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalisnya dalam mengajar. Ia menjadi bagian integral dalam upaya peningkatan mutu sekolah, mendapat dukungan semua pihak disertai dana dan fasilitasnya.

Ada beberapa pengertian supervisi menurut para ahli. Pengertian-pengertian tersebut sebagai berikut:

- 1) P. Adams dan Frank G. Dickey menyatakan supervisi sebagai suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran.
- 2) Carter G memberikan definisi supervisi sebagai segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidik lainnya dalam memperbaiki proses pengajaran, termasuk memperkembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.
- 3) Risnawati menyebut supervisi sebagai bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dan segala aspeknya.
- 4) Kimball Wiles menyatakan supervisi sebagai proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik dan membimbing atau pembinaan dari

supervisor kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran.⁷⁰

- 5) Robbins menyatakan supervisi sebagai upaya untuk meningkatkan belajar siswa melalui pembelajaran pengawasan, pengawasan, untuk mengetahui bagaimana guru melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.
- 6) Purwanto mendeskripsikan supervisi sebagai tidak lain dari usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.

Sementara itu, supervisi menurut penulis adalah upaya untuk membantu kemampuan pendidik dalam kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilaksanakan pihak yang di supervisi agar para pendidik melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah berlaku dan berjalan secara efektif dan efisien.

Adapun penjelasan dari Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang kompetensi supervisi kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Mampu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

⁷⁰ Nurfatah, Nur Rahmad, *Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*, Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol. 3, No. 1 Januari-Juni 2018, hlm. 139.

- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti kegiatan supervisi dan hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

Sedangkan kompetensi supervisi kepala PAUD bisa diartikan dengan upaya kepala PAUD dalam memberikan pengarahan dan layanan untuk pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD baik langsung maupun tidak agar mereka bisa bekerja dengan baik agar bisa tercapainya tujuan lembaga PAUD.

Berdasarkan pengertian kompetensi supervisi kepala PAUD di atas, terdapat beberapa unsur-unsur kegiatan supervisi yang dilakukan di lembaga PAUD antara lain sebagai berikut:

- a) Pemberian layanan, berupa pemberian arahan, bimbingan (pembinaan), motivasi, dan pengawasan dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
- b) Jadwal pemberian bantuan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD secara terprogram.
- c) Instrumen yang digunakan untuk memberikan bantuan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.
- d) Upaya perbaikan oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam penyelenggaraan layanan

PAUD sebagai hasil dari pemberian bantuan oleh kepala PAUD.⁷¹

Kegiatan supervisi di atas telah menunjukkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala PAUD terprogram. Hal itu menjadikan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga upaya pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam melaksanakan perbaikan dalam penyelenggaraan layanan PAUD.

Ada beberapa karakteristik kompetensi supervisi kepala PAUD, antara lain:

- a. Membina pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih memahami tujuan pendidikan sebenarnya dan peran sekolah untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan pendidik untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- c. Membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitas saat bekerja.
- d. Meningkatkan kesadaran terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif serta untuk memperbesar kesediaan tolong menolong.
- e. Membantu pimpinan untuk mempopulerkan sekolah kepada masyarakat dalam pengembangan program-program pendidikan.

⁷¹ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi.....*, hlm. 197-198.

- f. Membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengevaluasi aktivitasnya dalam konteks tujuan-tujuan aktivitas perkembangan peserta didik.
- g. Untuk meningkatkan belajar siswa dan meningkatkan perbaikan kualitas kehidupan masyarakat.
- h. Untuk memupuk kualitas kepemimpinan dalam menjamin adanya penyesuaian secara konstan dalam program lembaga pendidikan.

Sedangkan kompetensi supervisi kepala PAUD di era revolusi industri 4.0 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Kepala PAUD merencanakan program supervisi akademik dalam rangka menjadikan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD sebagai seorang yang profesional dan menjadikan kepribadian mereka lebih baik lagi ditantangan dan perubahan yang terjadi di era revolusi industri sekarang ini.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Kepala PAUD menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dalam rangka meningkatkan potensi dalam kegiatan pengajaran.
- 4) Kepala PAUD mampu menentukan syarat-syarat dan peraturan terkait terlaksananya kegiatan supervisi agar menciptakan situasi yang kondusif didalam lingkup lembaga PAUD.

Penjelasan di atas terkait pengertian supervisi, serta kompetensi supervisi kepala PAUD sudah cukup jelas. Sedangkan implikasi kompetensi supervisi kepala PAUD di era revolusi industri 4.0 sebagai berikut:

1. Kepala PAUD harus mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD tentang permasalahan yang mereka alami baik soal kegiatan pembelajaran, metode pembelajaran, maupun materi pembelajaran.
2. Mampu mengadakan rapat atau musyawarah bersama organisasi-organisasi lainnya agar peraturan yang sudah dibuat secara terstruktur dan terprogram bisa diketahui oleh semua pihak lembaga PAUD terkait inovasi untuk menghadapi tantangan dan perubahan di era revolusi industri 4.0 ini.
3. Mampu mendiskusikan bersama pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD tentang metode-metode dan bagaimana penerapannya.
4. Memberikan arahan, motivasi serta saran-saran tentang bagaimana melaksanakan suatu unit pengajaran yang baik dan efisien.
5. Kepala PAUD yang diharapkan pada era revolusi industri 4.0 adalah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Semua kompetensi itu harus dimiliki oleh kepala PAUD dalam menangani tantangan dan perubahan yang terjadi, dan mampu diaplikasikan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dan menjadikan

inspirasi serta motivasi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD agar mereka menjadi guru atau pendidik yang profesional.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala PAUD juga mempengaruhi ketercapaian tujuan lembaga PAUD. Kualitas pelayanan lembaga PAUD juga mempengaruhi tercapainya tujuan lembaga PAUD. Kegiatan supervisi bisa dilakukan manakala kegiatan tersebut dilakukan oleh kepala PAUD dengan baik serta memiliki kompetensi supervisi yang baik pula.

Sementara umum, tujuan supervisi adalah untuk memperbaiki layanan pendidikan serta kualitas guru dalam mengajar yang diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu dalam rangka mencapai tujuan lembaga tersebut. Sementara itu, tujuan supervisi yang lain yaitu memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung, sehingga bawahan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang baik dan mengorientasi, melatih kerja, memimpin, memberi arahan dan mengembangkan kemampuan personil.

Secara khusus tujuan supervisi menurut WHO (1999) tujuan dari supervisi sebagai berikut:

- a) Menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tempo yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.
- b) Memungkan pengawas menyadari kekurangan-kekurangan para pekerja kesehatan dalam hal

kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman serta mengatur pelatihan dengan sesuai prosedur.

- c) Memungkinkan para pengawas mengenali dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik dan mengenali staf yang layak diberikan kenaikan jabatan dan pelatihan lebih lanjut.
- d) Memungkinkan manajemen bahwa sumber daya yang disediakan bagi pekerja telah cukup dan dipergunakan dengan baik.
- e) Memungkinkan manajemen menentukan penyebab kekurangan-kekurangan pada kinerja mereka.⁷²

Menurut Sudjana tujuan supervisi ada beberapa point, antara lain sebagai berikut:

- a) Membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang akan dicapai peserta didik.
- b) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengajar.
- c) Meningkatkan komitmen (*commitment*) dan motivasi guru dalam kemauan mewujudkan tercapainya proses pembelajaran.
- d) Meningkatkan kualitas guru dalam proses pembelajaran agar semakin cepat tujuan pembelajaran tercapai dan akan lebih meningkat.⁷³

⁷² Muhammad Ali Hanafiah, *Supervisi Dalam Administrasi Pendidikan*, Jurnal Hikmah, Vol. 4, No. 1 Januari-Juni 2017, hlm. 23.

Sementara itu, manfaat dari dilaksanakan kegiatan supervisi adalah sebagai berikut:

- a) terselesaikannya permasalahan terhadap guru terkait kinerja kerja.
- b) Membantu lembaga dalam mencapai tujuan lembaga.
- c) Dapat terkontrol kinerja guru dan karyawan sehingga kinerja mereka menjadi efektif dan efisien.
- d) Mendapat bimbingan dari atasan kepada guru sehingga dapat bekerja dengan baik.
- e) Mendapat masukan positif untuk melakukan upaya peningkatan kinerja kerja agar dapat menghasilkan hasil yang baik.

Berdasarkan deskripsi di atas maka tujuan umum dari upaya dilaksanakannya kegiatan supervisi oleh kepala PAUD adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan layanan PAUD yang diselenggarakan oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD di lembaga PAUD yang dipimpinnya.

Sementara itu, manfaat dari dilaksanakan kegiatan supervisi oleh kepala PAUD antara lain sebagai berikut:

1. Kompetensi kepala PAUD semakin meningkat seiring dengan kerutinan dilakukannya kegiatan supervisi.
2. Penyelenggaraan layanan PAUD yang dilaksanakan oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga

⁷³ Leniwati dan Yasir Arafat, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, hlm. 107.

kependidikan PAUD menjadi semakin terkoordinasi seiring dengan kerutinan dilaksanakannya kegiatan supervisi.

3. Mendapat informasi tentang masalah dan hambatan yang dialami oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
4. Mendapatkan solusi terhadap masalah dan hambatan yang dialami pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
5. Mendapatkan kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD yang terkontrol dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
6. Mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD.
7. Mendapatkan kegiatan penilaian dalam penyelenggaraan PAUD secara terprogram.
8. Pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD mendapatkan wawasan dan pengalaman dalam penyelenggaraan supervisi.
9. Penyelenggaraan layanan PAUD menjadi semakin kondusif dan mendekati ketercapaian standar nasional PAUD dengan berbagai upaya perbaikan berkelanjutan

yang dilakukan oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.⁷⁴

Implementasi kompetensi kepala sekolah ditinjau dari aspek kompetensi supervisi melalui sub dan aspek merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru yang telah diimplementasikan dengan baik sehingga meningkatkan kompetensi guru. Namun, ada aspek yang sangat perlu ditingkatkan yaitu menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

D. Kompetensi Kewirausahaan di Era Revolusi Industri 4.0

Secara esensi pengertian kewirausahaan (*entrepreneurship*) adalah suatu sikap mental, pandangan, wawasan, serta pola pikir dan pola tindak seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab dan selalu berorientasi kepada pelanggan. Kata *entrepreneurship* pertama kali dikemukakan pada abad ke-18 oleh ekonomi Prancis yang bernama Richard Cantillon. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) dalam bahasa Prancis disebut dengan perantara atau *Go Between*. Contoh *Go Between* atau perantara pada zaman Marcopolo di mana saat perjalanan menuju jalur pelayaran ke Timur Jauh, Marcopolo setuju dan menandatangani persetujuan dengan seorang pengusaha karena ada kontrak menjual barang dari pengusaha tersebut. Dinyatakan bahwa kontrak tersebut

⁷⁴ Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi,.....*hlm 207-208.

akan memberikan pinjaman dagang kepada Marcopolo dengan mendapatkan bagian 22,5% sudah termasuk asuransi. Richard Cantillon mengemukakan kewirausahaan sebagai agen yang membeli alat produksi dengan harga tertentu untuk menggabungkannya (*agent who buys means of production at certain prices in order to combine them*). Jean Baptista Say menjelaskan bahwa kewirausahaan adalah kepemimpinan untuk membangun sebuah organisasi yang produktif.

Sejak awal abad 20, kewirausahaan sudah diperkenalkan di beberapa negara, seperti Belanda menggunakan istilah *ondenemer*, sedangkan di Jerman menggunakan istilah *unternehmer*. Peran kewirausahaan pada negara tersebut sudah banyak, yaitu dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kepemimpinan teknis, kepemimpinan organisatoris dan komersial, penerimaan dan penangan tenaga kerja, penyediaan modal, pembelian, penjualan, dan lain sebagainya.

Pendidikan kewirausahaan mulai dirintis sejak 1950-an di beberapa negara seperti Eropa, Amerika, dan Kanada. Pada tahun 1970-an, banyak sekali universitas yang mengajarkan kewirausahaan atau manajemen usaha kecil. Tahun 1980-an, hampir 500 sekolah di Amerika Serikat memberikan pendidikan kewirausahaan. Sedangkan di Indonesia, kewirausahaan dipelajari baru terbatas di beberapa sekolah atau perguruan tinggi.

Pendidikan kewirausahaan mulai dirintis sejak 1950-an di beberapa negara seperti Eropa, Amerika, dan Kanada. Pada tahun 1970-an, banyak sekali universitas yang mengajarkan

kewirausahaan atau manajemen usaha kecil. Tahun 1980-an, hampir 500 sekolah di Amerika Serikat memberikan pendidikan kewirausahaan. Sedangkan di Indonesia, kewirausahaan dipelajari baru terbatas di beberapa sekolah atau perguruan tinggi.

Pencapaian memberikan pendidikan kewirausahaan kepada mahasiswa yaitu untuk membantu merintis usaha menjadi seorang wirausahawan. Seorang wirausahawan (*entrepreneur*) harus mempunyai pola pikir yang berbeda dari yang lain, pola pikir visioner yang penuh dengan motivasi, panggilan jiwa, persepsi dan emosi yang berkaitan dengan nilai-nilai, sikap dan perilaku sebagai manusia unggul. Pembelajaran atau materi yang terdapat di pendidikan kewirausahaan, merupakan hal yang wajib di dapat oleh mahasiswa.

Kewirausahaan dalam mempengaruhi anggota organisasi akan berdampak pada kinerja mereka sejalan dengan prinsip dan nilai seorang *entrepreneur*. Seorang *entrepreneurship* merupakan seorang *leadership* yang gagah, luhur, berani, dan pantas menjadi teladan di bidang usaha. Dia adalah seorang yang pemberani untuk mengambil resiko. Ia juga memiliki keutamaan, kreatifitas, dan teladan dalam menangani usaha atau perusahaannya.

Kepemimpinan kewirausahaan kepala sekolah dalam meningkatkan pengetahuan kewirausahaan bagi guru, pihak sekolah khususnya kepala sekolah seseorang yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di sekolah, ia selalu mengedepankan keterampilan sekolah. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah

sebagai pemimpin sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa wirausaha adalah kemampuan atau keberanian seseorang untuk melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil sebuah tindakan yang tepat dan mengambil keuntungan dalam rangka untuk meraih kesuksesan. Menurut penulis, kewirausahaan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan jiwa usahanya untuk menjalankan hidupnya dan mampu mengambil resiko dan menerima resiko yang datang pada saat mengembangkan usahanya untuk meraih tujuan tertentu.

Sementara itu, menurut Guerrero, Rialp, dan Urbano mendefinisikan kewirausahaan sebagai kerangka pikir seseorang yang berniat untuk membuat sebuah usaha baru di luar organisasi yang sudah ada, dan juga merupakan sifat, watak yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif.⁷⁵

Suyanto dan Abbas menjelaskan kompetensi kewirausahaan memiliki srti sebagai berikut, upaya untuk menerangkan nilai-nilai kewirausahaan dalam mengelola lembaga pendidikan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki atau yang didapat oleh suatu lembaga pendidikan dapat menjadikan kegiatan ekonomi sehingga menghasilkan laba yang

⁷⁵ Nur Santi, Amir Hamzah, *Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha*, Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1 2017, hlm. 64.

dapat digunakan untuk memajukan lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Terdapat 6 hakekat penting kewirausahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diwujudkan dalam perilaku yang dijadikan dasar sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat, kiat, proses, dan hasil bisnis.
- 2) Kewirausahaan adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.

Kewirausahaan adalah suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan.

- 3) Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diperlukan untuk memulai suatu usaha (*start-up phase*) dan perkembangan usaha (*venture growth*).
- 4) Kewirausahaan adalah usaha menciptakan nilai tambah dengan jalan mengkombinasikan sumber-sumber melalui cara-cara baru dan berbeda untuk memenangkan persaingan. Nilai tambah tersebut dapat diciptakan dengan cara mengembangkan teknologi baru, menemukan pengetahuan baru, menemukan cara baru untuk menghasilkan barang dan jasa yang baru yang lebih efisien, memperbaiki produk dan jasa yang sudah ada, dan menemukan cara baru untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.

Ada beberapa karakteristik kompetensi kewirausahaan kepala PAUD, yaitu:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
- b. Melakukan kegiatan dalam upaya mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi yang efektif.
- c. Memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
- d. Memotivasi peserta didik untuk sukses dalam prestasi akademik dan non akademik.
- e. Mengembangkan pengelolaan kegiatan produksi sebagai sumber belajar peserta didik.

Kemudian, kompetensi kewirausahaan kepala PAUD diartikan sebagai kemampuan kepala PAUD dalam menyelenggarakan layanan PAUD dalam mengatasinya perubahan di era revolusi industri 4.0 antara lain sebagai berikut:

- a) Kepala PAUD harus memiliki bakat dan kemampuan berbisnis untuk memberikan layanan lembaga PAUD kepada peserta didik dan wali murid.
- b) Kepala PAUD mampu memberikan kenyamanan dengan memberikan fasilitas yang memadai agar peserta didik nyaman di lingkungan PAUD dan semangat belajar karena menganggap sekolah adalah rumah kedua bagi mereka.
- c) Kepala PAUD mampu berinovasi dan memiliki motivasi agar pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD bisa menerapkan arahan dari kepala PAUD kepada peserta didik.

- d) Kepala PAUD harus memiliki upaya untuk mengandalkan teknologi yang sudah meracuni dunia. Dengan cara seperti itu, akan mempermudah pembelajaran juga mempermudah semua aspek kinerja pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD agar mereka mudah mendapatkan berbagai informasi dari luar.

Di era revolusi industri 4.0 ini, pendidikan menjadi semakin penting untuk menjamin peserta didik memiliki keterampilan belajar dan berinovasi. Keterampilan menggunakan teknologi dan media informasi, serta dapat bekerja dan bertahan dengan menggunakan keterampilan untuk hidup (*life skill*). Era revolusi industri juga ditandai dengan banyaknya informasi yang tersedia di mana saja dan dapat diakses kapan saja, komputasi yang semakin cepat, otomasi yang menggantikan pekerjaan-pekerjaan rutin, dan komunikasi yang dapat dilakukan dari mana saja dan kemana saja.⁷⁶

Kepemilikan kompetensi kewirausahaan kepala PAUD dapat berimplikasi terhadap praktik kepemimpinannya dalam memimpin lembaga PAUD di era revolusi industri 4.0. Ada beberapa upaya yang harus kepala PAUD lakukan, antara lain sebagai berikut:

- a) Kepala PAUD mampu menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga PAUD.

⁷⁶ Rais Hidayat, Vicihayu Dyah M, *Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21 Sebuah Tinnjauan Teoritis*, Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah, Vol. 4, No. 1 Maret 2019, hlm. 65.

Kepala PAUD dituntut untuk mampu menciptakan gagasan-gagasan yang kreatif, baru dan berbeda dalam bidang-bidang tertentu dalam proses pengelolaan lembaga PAUD (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan), muatan lokal yang bernilai kewirausahaan dan pendayagunaan sumber daya pendidikan (uang, sarana dan prasarana, informasi) dan pembelajaran.

- b) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran.

Kepala PAUD harus memiliki keyakinan yang kuat bahwa ia mampu mencapai keberhasilan, memiliki visi misi sukses sebagai kepala sekolah, melaksanakan strategi yang tepat untuk mencapai visi misi suksesnya, berani menghadapi risiko yang ditimbulkan dari visi misi dan strategi yang dilaksanakan, melaksanakan refleksi dan perbaikan terus-menerus dalam menjalankan strategi untuk mencapai keberhasilan.

- c) Kepala PAUD mampu memotivasi warga sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Kepala PAUD mampu mengusahakan agar setiap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD memiliki visi sukses dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang sejalan dengan visi misi dan tujuan lembaga PAUD, melaksanakan strategi yang tepat untuk mencapai visi sukses, dan mencapai

prestasi-prestasi yang relevan dengan tugas pokok di berbagai tingkatan kinerja mereka.

- d) Kepala PAUD harus memiliki sifat pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi lembaga PAUD.

Kepala PAUD mampu memiliki pendirian yang kuat dalam memperjuangkan pencapaian visi lembaga PAUD, mampu mengidentifikasi masalah mendasar dan kendala yang dihadapi lembaga PAUD, mampu mengidentifikasi berbagai alternatif baru dan kreatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala PAUD.

- e) Kepala PAUD mampu menerapkan nilai dan prinsip kewirausahaan dalam mengembangkan lembaga PAUD. Mampu mengembangkan prinsip-prinsip inovatif dan kreatif, rasa percaya diri yang kuat, berorientasi pada visi, misi, dan tujuan lembaga PAUD, bekerja keras dan bervisi pertumbuhan.

Revolusi industri terdiri dari dua kata yaitu revolusi dan industri. Revolusi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti perubahan yang bersifat sangat cepat, sedangkan pengertian industri adalah usaha pelaksanaan proses produksi. Sehingga, jika dua kata tersebut digabungkan akan bermakna suatu perubahan dalam proses produksi yang berlangsung cepat. Perubahan cepat ini tidak hanya bertujuan memperbanyak barang yang diproduksi (kuanlitas), namun juga meningkatkan mutu hasil produksi (kualitas).

Industri 4.0 yang merupakan lanjutan dari industri 3.0 yang menambahkan instrumen konektivitas untuk memperoleh dan mengolah data, otomatis perangkat jaringan, internet untuk segala (IoT), *big data analytics*, komputasi awan dan keamanan *cyber* merupakan elemen utama dalam industri 4.0. Perangkat konektivitas tersebut dihubungkan pada perangkat fisik industri. Tujuannya adalah untuk menerima dan mengirim data sesuai perintah yang ditentukan, baik secara manual maupun otomatis.

Selain itu, fenomena *disruptive innovation* juga menyebabkan beberapa profesi hilang karena digantikan oleh mesin. Misalnya, kini semua pekerjaan petugas konter check-in di berbagai bandara internasional sudah diambil alih oleh mesin yang bisa langsung menjawab kebutuhan penumpang, termasuk mesin pindai untuk memeriksa paspor dan visa, serta printer untuk mencetak *boarding pass* dan *luggage tag*. Dampak lainnya adalah bermunculnya profesi-profesi baru yang sebelumnya tidak ada, seperti Youtube, Website developer, Blogger, Game Developer dan sebagainya.

Di era revolusi industri 4.0 yang mengandalkan internet mempunyai manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Optimasi

Mengoptimalkan produksi adalah keuntungan utama untuk Industri 4.0. Pabrik Cerdas yang berisi ratusan atau bahkan ribuan Perangkat Cerdas yang dapat mengoptimalkan produksi sendiri akan mengarah ke waktu produksi yang hampir nol. Hal ini sangat penting bagi industri yang menggunakan peralatan manufaktur

mahal seperti industri semi konduktor. Mampu memanfaatkan produksi secara konstan dan konsisten akan menguntungkan perusahaan. Bagi lembaga pendidikan, optimalisasi mesin dapat membantu masyarakat dalam mendistribusikan konten-konten positif.

2. Penyesuaian

Menciptakan pasar fleksibel yang berorientasi pada pelanggan akan membantu kebutuhan masyarakat dengan cepat dan lancar. Ini juga akan melebur batas antara pabrikan dan pelanggan, antara guru dan murid. Komunikasi akan berlangsung antara keduanya secara langsung. Ini mempercepat proses produksi dan pengiriman, secara tepat dan efisien serta mempercepat proses pembelajaran yang positif.

3. Mendorong Pendidikan dan Penelitian

Penerapan teknologi industri 4.0 akan mendorong berbagai bidang seperti IT dan akan meningkatkan pendidikan pada khususnya. Industri baru akan membutuhkan seperangkat keterampilan baru. Kensekuensinya, pendidikan dan pelatihan akan mengambil bentuk baru yang menyediakan industri semacam itu akan tenaga kerja yang dibutuhkan.⁷⁷

⁷⁷ Muhammad Haris, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 1 Januari 2019, hlm. 46-48.

Dalam menerima perubahan dan tantangan di era revolusi industri 4.0 secepat itu, upaya yang harus dilakukan kepala PAUD untuk mengatasinya antara lain sebagai berikut:

- a. Kepala PAUD mampu menyesuaikan perubahan apa saja yang terjadi, lalu dapat menjadikan perubahan tersebut menjadi peluang untuk lembaga PAUD agar bisa terus berjalan secara efektif dan efisien.
- b. Kepala PAUD harus memiliki keahlian dalam bidang IT untuk mengoperasikan teknologi agar pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD bisa bekerja dengan nyaman dan mudah mencari berbagai informasi jarak jauh.
- c. Kepala PAUD mampu memberikan layanan terus menerus kepada peserta didik dengan menyelenggarakan layanan PAUD dengan sedikit mengubah tatanannya karena perubahan di era revolusi industri 4.0.
- d. Kepala PAUD juga harus mengubah metodologi pembelajaran kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dengan menggunakan IT karena, kepala PAUD menginginkan peserta didiknya merasakan bagaimana kecanggihan teknologi di era revolusi industri 4.0, tetapi tidak digunakan setiap hari, bisa dilakukan satu minggu dua kali saja.

Kompetensi kewirausahaan yang diberikan oleh kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD adalah untuk memberikan pencapaian kepada peserta didik berupa kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan

sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan di sekolah terutama pengelolaan sekolah, harus memiliki profesionalitas yang tidak diragukan lagi demi tercapainya prestasi sekolah yang membanggakan.

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efektif, efisien, menarik, dan menyenangkan. Hal ini disebabkan karena di tangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif dalam menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang variatif, inovatif, dan menyenangkan bagi peserta didik karena sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik. Lebih jauhnya mampu membangkitkan prestasi sekolah melalui kinerja guru.

Manajemen pembiayaan juga bagian dari kegiatan pembiayaan pendidikan, yang secara keseluruhan menutut kemampuan sekolah untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mempertanggung jawabkannya secara transparan. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, manajemen pembiayaan perlu dilakukan untuk menunjang penyediaan sarana dan prasarana, dalam rangka mengefektifkan kegiatan belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁷⁸

⁷⁸ Novan Ardy Wiyani, *Model Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Masyarakat Di MTs Pakis Kecamatan Cilongok Kabupaten*

Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah yang berjiwa wirausahaan dalam berinovasi sangat menentukan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya karena kepala sekolah tersebut mampu menyikapi kebutuhan, keinginan, dan harapan masyarakat akan jasa pendidikan bagi anak-anaknya. Oleh karena itu, jika seseorang ingin sukses memimpin suatu lembaga, maka jadilah individu yang kreatif dan inovatif dalam mewujudkan potensi kreativitas yang dimiliki dalam bentuk inovasi yang bernilai.

E. Kompetensi Sosial di Era Revolusi Industri 4.0

Sosial merupakan hubungan antara satu orang dengan yang lainnya. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang dikemukakan oleh Howard Gardner dengan istilah hubungan interpersonal. Hubungan interpersoanal dalam kehidupan manusia sehari-hari tidak dapat dihindari. Karena, jika tidak ada hubungan tersebut, manusia tidak bisa bertahan hidup.

Dalam kehidupan sehari-hari, banyak sekali individu yang berhubungan langsung dengan individu lainnya dengan perilaku baik maupun tidak baik. Hal tersebut sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan sosial dengan dirinya maupun dengan individu lainnya. Tidak ada seseorang yang menjalin hubungan baik dengan individu lain tanpa adanya tujuan tertentu.

Dari penjelasan di atas, bahwa kompetensi sosial kepala PAUD dapat diartikan dengan suatu perilaku atau kemampuan kepala PAUD dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan pihak lain agar tujuan lembaga PAUD dapat tercapai secara efektif di lingkungan lembaga PAUD maupun di luar lingkungan lembaga PAUD.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik, sesama guru, wali murid, dan masyarakat sekitar. Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan bersosialisasi dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.⁷⁹

Ada beberapa ahli mengemukakan pengertian kompetensi sosial, antara lain sebagai berikut:

- 1) Surya berpendapat bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Kompetensi sosial termasuk dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.
- 2) Gumelar dan Dayat mengemukakan bahwa kompetensi sosial merupakan salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk

⁷⁹ Elga Andina, *Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru*, Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Vol. 9, No. 2 Desember 2018, hlm. 210.

mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

- 3) Arikuntoro berpendapat bahwa kompetensi sosial adalah mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.⁸⁰
- 4) Johnson mengemukakan kompetensi sosial yaitu mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri pada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.
- 5) Ashsiddiqi berpendapat bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan sosial guru dalam berinteraksi kepada peserta didik secara efektif dan efisien dalam proses pembelajaran.

Selain diperlukan keahlian dalam berinteraksi, kepala PAUD juga perlu berkomunikasi dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, peserta didik, wali murid, dan masyarakat. Pada hakikatnya komunikasi merupakan sebuah proses. Komunikasi menjadi penting karena setiap bertemu dengan seorang manusia berinteraksi dengan manusia lainnya. Komunikasi merupakan sebuah proses pertukaran informasi kepada orang lain.⁸¹

⁸⁰ Sudarlan dan Rifadin, *Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda*, Jurnal Eksis, Vol. 12, No. 1 April 2018, hlm. 3333.

⁸¹ Anggun Rahmawati dan Indah Nartani, *Kompetensi Sosial Guru Dalam Berkomunikasi Secara Efektif Dengan Siswa Melalui Kegiatan Pembelajaran Bahasa*

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *cum*, sebuah kata depan yang artinya “dengan” atau “bersama dengan” dan kata unus, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio* yang dalam bahasa Inggris disebut *communion*, yang mempunyai makna kebersamaan, pergaulan, atau hubungan.

Kompetensi sosial kepala PAUD sangat penting untuk memperlancar komunikasi kepala PAUD, pendidik PAUD, dan tenaga kependidikan PAUD dengan peserta didik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Setiap pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD perlu mengembangkan kompetensi sosial yang dimilikinya agar dapat maksimal digunakan dalam interaksi antara pendidik dengan peserta didik.

Untuk dapat melaksanakan peran sosial kemasyarakatan, kepala PAUD harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

- a. Aspek normatif kependidikan, yaitu untuk menjadi kepala sekolah yang baik, tidak digantungkan kepada bakat, kecerdasan, dan kecakapan saja, tetapi juga harus beritikad baik sehingga hal ini bertautan dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pertimbangkan sebelum jabatan guru.
- c. mempunyai program untuk meningkatkan kemajuan masyarakat dan kemajuan pendidikan.

Ada beberapa karakteristik kompetensi sosial kepala PAUD, yaitu:

1. Mampu berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Pandai bergaul dengan bawahan dan mitra pendidikan.
4. Memahami dunia sekitar (lingkungan).
5. Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.

Kompetensi sosial kepala PAUD berkaitan dengan kecerdasan interpersonal kepala PAUD. Kompetensi sosial kepala PAUD ditunjukkan oleh beberapa kemampuannya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Bekerja sama dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) satuan/program PAUD. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada
 - a) Bekerja sama dengan pihak kedinasan maupun yayasan bagi pengembangan dan kemajuan lembaga PAUD.
 - b) Bekerja sama dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid untuk kemajuan lembaga PAUD.
 - c) Bekerja sama dengan lembaga PAUD dalam rangka pengembangan dan kemajuan lembaga PAUD.
 - d) Bekerja sama dengan dewan pendidikan kota/kabupaten bagi pengembangan dan kemajuan lembaga PAUD.

- 2) Menunjukkan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada
 - a) Peran aktif dalam kegiatan informal di luar kegiatan PAUD.
 - b) Peran aktif pada organisasi sosial kemasyarakatan maupun organisasi keagamaan.
 - c) Peran aktif dalam kegiatan keagamaan, kesenian, olahraga, atau kegiatan masyarakat lainnya.
 - d) Terlibat dalam pelaksanaan program pemerintah, terutama yang terkait dengan bidang pendidikan, bidang keagamaan, dan bidang sosial kemasyarakatan.
- 3) Memprakarsai kegiatan yang mencerminkan kepekaan sosial. Kemampuannya ditunjukkan pada
 - a) Menggali persoalan dari lingkungan lembaga PAUD
 - b) Menawarkan solusi secara kreatif
 - c) Melibatkan tokoh agama, masyarakat, dan pemerintah dalam memecahkan masalah kelembagaan.
 - d) Berikap objektif atau tidak memihak dalam mengatasi konflik internal di lembaga PAUD.
 - e) Bersikap simpatik atau tenggang rasa terhadap orang lain.
 - f) Bersikap empatik atau sambung rasa terhadap orang lain.
- 4) Peduli terhadap kebutuhan warga satuan atau program PAUD. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada

- a) Menerima dan merespon keluhan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam penyelenggaraan layanan PAUD.
 - b) Mengetahui berbagai kebutuhan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam penyelenggaraan layanan PAUD.
 - c) Mengadakan berbagai kebutuhan pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam penyelenggaraan layanan PAUD.
 - d) Memberikan jaminan kesehatan kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.
 - e) Memberikan jaminan keselamatan kerja kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.
- 5) Melestarikan dan memberdayakan lingkungan satuan atau program PAUD. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada
- a) Mengadakan program penghijauan di lembaga PAUD.
 - b) Mengadakan berbagai peralatan kebersihan di lembaga PAUD.
 - c) Memanfaatkan halaman lembaga PAUD sebagai tempat belajar bagi anak usia dini.
 - d) Mendorong warga lembaga PAUD untuk menghemat penggunaan air.
- 6) Berkomunikasi secara santun dan efektif. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada
- a) Menggunakan peralatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk berkomunikasi dengan

pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan pihak lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan layanan PAUD.

- b) Aktif menjalin relasi dengan berbagai *stakeholder* PAUD untuk kepentingan penyelenggaraan layanan PAUD.
 - c) Antusias menerima respons dari *stakeholder* PAUD yang disampaikan secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagai alat komunikasi.
 - d) Aktif menyosialisasikan hasil penyelenggaraan layanan PAUD kepada *stakeholder* PAUD dengan tujuan untuk mendapatkan umpan balik yang berguna bagi upaya perbaikan berkelanjutan.
- 7) Menunjukkan empati kepada semua warga satuan atau program PAUD. Kemampuan tersebut ditunjukkan pada
- a) Bersikap simpatik kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.
 - b) Bersikap empatik kepada pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD.⁸²

Dari penjelasan di atas, sudah cukup jelas bagaimana kemampuan kepala PAUD dalam mempraktikkan kompetensi sosial di lembaga PAUD yang dipimpinnya. Hal yang harus dilakukan seorang pemimpin generasi milenial untuk dapat memimpin suatu lembaga yang mampu menguasai dan memiliki lima kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian,

⁸² Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi...*, hlm. Duatigasatu-234.

kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi sosial.

Dengan demikian, jika kepala PAUD tidak memiliki kompetensi sosial maka akan mendapatkan dampak buat sendirinya, antara lain sebagai berikut:

- a. Akan dicap jelek sebagai pemimpin karena tidak memiliki jiwa bersosialisasi, dan memiliki kepribadian yang kurang baik di mata masyarakat.
- b. Tidak memiliki pemikiran luas untuk mewujudkan lembaga PAUD yang unggul dan mempunyai visi misi dan tujuan yang unggul.
- c. Tidak di *support* oleh pihak lembaga PAUD baik pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan masyarakat. Karena, mereka merasa kepala PAUD tidak pantas menjadi pemimpin dan tidak pantas memimpin lembaga PAUD karena tidak memiliki kompetensi sosial. Ketika layanan PAUD terhambat, maka proses mencapai tujuan lembaga juga terhambat. Jika hal ini dibiarkan, maka akan mendapatkan dampak negatif dan akan menimbulkan kegagalan dalam lembaga PAUD.

Dari penjelasan di atas, telah diterangkan tentang apa itu sosial dan kompetensi sosial kepala PAUD. Dari penjelasan tersebut, kompetensi sosial sangat diperlukan dan seorang kepala PAUD harus memiliki kompetensi sosial agar bisa menjadi pemimpin yang profesional dan mampu mewujudkan visi misi dan tujuan lembaga PAUD.

Kompetensi sosial tidak kalah pentingnya untuk dimiliki oleh kepala PAUD. Peran penting kompetensi sosial ini terletak pada dua hal yakni pertama, terletak pada peran pribadi kepala PAUD yang hidup di tengah masyarakat untuk berbaaur dengan masyarakat. Untuk itu, seorang kepala PAUD perlu memiliki kemampuan untuk berbaaur dengan masyarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berbaaur secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala PAUD selain sebagai kepala PAUD maupun pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD. Kepala PAUD yang memiliki kompetensi sosial tinggi akan lebih mudah menyelesaikan perbedaan nilai dengan masyarakat dengan baik sehingga tidak menghambat proses pendidikan. Dengan berhubungan baik dengan masyarakat, kepala PAUD dapat mengembangkan mutu pendidikan dengan mudah karena selalu mendapat dukungan dari masyarakat.

Kedua, kepala PAUD bagaikan nahkoda sebuah kapal yang tidak bisa menjalankan sebuah kapal besar sendirian. Begitu pula dalam memimpin sebuah lembaga PAUD hendaknya kepala PAUD juga menjalin hubungan baik dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan masyarakat. Sehingga peran pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD dalam bekerja akan lebih giat dan semangat berkat hubungan sosial baik dengan kepala PAUD. Dampaknya, lembaga PAUD akan berkembang maju berkat kerjasama yang baik dari pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan masyarakat.

Implementasi kompetensi sosial kepala sekolah ditinjau dari beberapa aspek yang bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaasaan sosial terhadap orang atau kelompok lain yang telah diimplementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Namun, ada sub aspek yang perlu ditingkatkan lagi yaitu, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Ada beberapa implikasi kompetensi sosial kepala PAUD dalam upaya menangani tantangan dan perubahan pada era revolusi industri 4.0, antara lain sebagai berikut:

- a) Kepala PAUD lebih menguatkan hubungan sosial dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid, dan masyarakat karena pada era revolusi industri 4.0 sekarang semua digantikan dengan teknologi jadi hubungan sosial secara langsung akan berkurang.
- b) Kepala PAUD lebih mengutamakan hubungan komunikasi dengan pendidik PAUD, tenaga kependidikan PAUD, wali murid karena dengan cara seperti itu mereka akan merasa tetap terjaga dan kepala PAUD selalu mengontrol kinerja kerja mereka.
- c) Kepala PAUD harus mampu mengerti keadaan dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD, karena mereka akan merasa kalau pemimpinnya bisa mengayomi dan memenuhi kebutuhan mereka yang berhubungan dengan lembaga PAUD.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah penulis jelaskan dan jabarkan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan seorang pemimpin dalam menjaga serta mendorong lembaganya agar tetap terarah dan efektif merupakan langkah untuk membebaskan dari zaman yang penuh dengan perubahan cepat. Pemimpin harus mengeluarkan tenaga, pikiran, serta ilmu untuk kelangsungan lembaganya agar tetap berdiri. Suatu peradaban baru yang menuntut pemimpin mengubah pola pikirnya, mengubah cara kerjanya dan mengubah pandangan untuk membawa lembaganya ke arah yang diinginkan.
2. Konsep yang dimiliki kepemimpinan kepala PAUD dalam upaya mengembangkan lembaga PAUD yang lebih unggul dan efisien yaitu dengan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan tatanan nilai dan peraturan yang berlaku. Menggerakkan semua anggota untuk ikut serta mewujudkan lembaga PAUD yang berdaya saing dalam mengelola berbagai ide dan inovasi yang menurut pemimpin akan membuat maju dan terus berkembang seiring berkembangnya zaman.

3. Menjadi kepala PAUD yang profesional adalah cita-cita pendidik dan tenaga kependidikan PAUD agar lembaganya bisa mewujudkan visi misi dan tujuan lembaganya. Di era revolusi industri 4.0 ini, kepala PAUD dituntut untuk menjadi pemimpin yang berinovasi dan berjiwa pemimpin yang bertanggung jawab dan berkomitmen untuk menjadikan lembaga PAUD sebagai lembaga yang unggul dan berdaya saing. Oleh karena itu, kepala PAUD harus memiliki beberapa kompetensi agar bisa disebut seorang *leader* atau *manager* dalam sebuah organisasi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi sosial.

B. Saran-saran

Berikut beberapa saran yang disampaikan penulis kepada para pembaca mengenai karya atau hasil dari penelitian yang telah penulis laksanakan:

1. Sebagai praktisi pendidikan, mengedepankan keberhasilan dari suatu pendidikan atau pembelajaran adalah hal yang utama. Praktik kepemimpinan kepala PAUD dalam era revolusi industri 4.0 merupakan ancaman baru untuk seorang pemimpin dalam mengatasinya. Berbagai inovasi-inovasi dan pembaruan yang harus pemimpin berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan PAUD untuk menggerakkan dan mengembangkan lembaga PAUD agar tetap berdiri dan berjalan sesuai arah dan tujuan yang akan dicapai. Dengan seperti itu, semua akan tersusun sesuai tatanan nilai yang ada di lembaga PAUD.

2. Penulis tentunya menyadari jika buku di atas masih terdapat banyak kesalahan dan jauh dari kata kesempurnaan. Penulis akan memperbaiki buku tersebut dengan berpedoman pada banyak sumber serta kritik yang membangun dari para pembaca. Semoga apa yang penulis tulis dalam buku tersebut bisa bermanfaat bagi pembaca dan tentunya bisa menambah referensi baca untuk pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib. Mukh Shofawi, Halimah Sadiyah, Emiliya Fatmawati. 2019. "Manajemen Program Pendidikan Leadership Untuk Siswa Di Sekolah Alam Banyubelik Kedungbanteng Banyumas" dalam Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 5. No. 02 Desember: 253.
- Afandi, Rahman. 2013. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam" dalam Jurnal Pendidikan. Vol. 18. No. 1 Januari-April: 106.
- Andina, Elga. 2018. "Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru" dalam Jurnal Masalah-Masalah Sosial. Vol. 9. No. 2 Desember: 210.
- Anggraeni, Anastasia Dewi. 2017. "Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Dini" dalam Jurnal Pendidikan Anak. Vol. 3. No. 2: 29-30.
- Anggraeni, Helena dan Yayuk Fauziyah. 2019. "Penguatan Blended Learning Berbasis Literasi Digital Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0" dalam Jurnal Kependidikan Islam. Vol. 9. No. 2: 196.
- Aguswara, Winda Wirasti dan Reza Rachmaditullah. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ilmu Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak

Usia Dini” dalam Jurnal Pendidikan Usia. Vol. 11. No. 2 November: 374.

Arafat, Yasir dan Leniwati. 2017. “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru” dalam Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol. 2. No. 1:107.

Astrid, Savitri. 2019. *Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi Industri 4.0*. Yogyakarta: Genesis.

Dewi, Novi Cahya. 2020. “Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak” dalam Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan. Vol. 4. No. 2 Maret: 161.

Dwintari, Julia Widya. 2017. “Kompetensu Kepribadian Guru Dalam Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Penguatan Pendidikan Karakter” dalam Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan. Vol. 7. No. 2: 55.

Enas, dan Yuliawati. 2018. “Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” dalam Jurnal Manajemen dan Administrasi. Vol. 2. No. 2 November: 321.

Fajri, Nur Sobihatul dan Novan Ardy Wiyani. 2019. “Manajemen Marketing Sekolah Berbasis *Information and*

Communication Technology” dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 4. No. 2 Desember: 108.

Fukuyama, Francis. 2016. *The Great Disruption*. Yogyakarta: Qalam.

Gunawan, Imam. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabet.

Hanafiah, Muhammad Ali. 2017. “Supervisi Dalam Administrasi Pendidikan” dalam Jurnal Hikmah. Vol. 4. No. 1 Januari-Juni: 23.

Haris, Muhammad. 2019. “Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0” dalam Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 1. No. 1 Januari: 46-48.

Haryadi. 2012. *Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*. Jakarta: Tugu Publisher.

Hidayat, Rais dan Vichayu Dyah M. 2019. “Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21 Sebuah Tinjauan Teoritis” dalam Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah. Vol. 4. No. 1 Maret: 65.

Huda, Muallimul. 2017. “Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa” dalam Jurnal Penelitian. Vol. 11. No. 2 Agustus: 245.

Irawan, Ketut Angga. 2019. “Pesona Pemimpin Muda di Era Revolusi Industri 4.0” dalam Jurnal Pendidikan. Vol. 1. No. 3 Oktober: 6-7.

Isnaini, Lailatul. 2019. "Strategi Kepemimpinan Abad 21 Visioner, Kreatif, Inovatif, dan Cerdas Emosi" dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 1. No. 1 Desember: 50-51.

Jannah, Lilis Kholifatul. 2020. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Manajemen Pendidikan" dalam Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan. Vol. 2. No. 1 Januari: 131-132.

Kasali, Rhenald. 2017. *Disruption*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Kasali, Rhenald. 2018. *Self Disruption*. Jakarta Selatan: Mizan.

Kasali, Rhenald. 2016. *Tomorrow Is Today*. Jakarta: Mizan.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Bayond Leadership*. Jakarta. Elex Media Komputindo.

Mujib Abdul. 2018. *Kepribadian dalam Psikologi Islam*. Bandung, Alfabet.

Mukhlisin, Ahmad. 2019. "Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0" dalam Jurnal Tawadhu. Vol. 3. No. 1: 685-686.

Mukti, Nur. 2018."Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah" dalam Jurnal Pendidikan. Vol. 6. No. 1 Juni: 80.

- Mulyani, Fitri. 2009. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen" dalam Jurnal Pendidikan. Vol. 3. No. 1: 4.
- Munfarijah Siti. "Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan PAUD" dalam Jurnal Kependidikan. Vol. 3. No. 2 November 2015: 170-175
- Nazila, Fitriatun. 2019."Strategi Implementasi Kurikulum 2013 di Era Disrupsi" dalam Jurnal Pendidikan Dasar. Vol. 3. No. 1 Maret: 2.
- Nur, Rahmad dan Nurfatah. 2018."Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah" dalam Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol. 3. No. 1 Januari-Juni: 139.
- Puspitaningtyas Indah, Ali Imron. 2020. "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran Guru di Era Revolusi Industri 4.0" dalam Jurnal Manajemen dan Supervisi, Vol. 4. No. 3 Juli: 166.
- Rabiah, Siti. 2019."Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" dalam Jurnal Sinar Manajemen. Vol. 6. No. 1: 60.
- Rahmawati, Anggun dan Indah Nartani. 2018. "Kompetensi Sosial Guru dalam Berkomunikasi Secara Efektif dengan Siswa Melalui Kegiatan Pembelajaran Bahasa Indonesia di SD Negeri Rejowinangun 3 Kotagede Yogyakarta. Vol. 4. No. 3 Mei: 389.

- Rahmi, Sri. 2019. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 2 November: 185-186.
- Rifadin, dan Sudarlan. 2018. "Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda" dalam *Jurnal Eksis*. Vol. 12. No. 1 April: 3333.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press.
- Santi, Nur dan Amir Hamzah. 2017. "Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha" dalam *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1. No. 1: 64.
- Satya, Venti Eka. 2018. "Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0" dalam *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. 5. No. 9 Mei: 22.
- Senny, Mei Hardika dan Lanny Wijayaningsih. 2018."Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidoarjo Salatiga. Vol. 8. No. 2 Mei: 200-201.

- Slameto. 2016. "Supervisi Pendidikan Oleh Pengawas Sekolah" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 3. No. 2 Desember: 193.
- Sopwandin, Iwan. 2019. "Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah" dalam *Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 9. No. 2: 153.
- Septi, Eka Cahyaningrum. 2015. "*Mengembangkan Kreativitas Dalam Pengelolaan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*" dalam *Jurnal Pendidikan Anak*, Vol. 6, No. 2: 641.
- Sashkin, Marshall dan Mally G Sashskin. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Bandung: Erlangga.
- Suryana. 2019. "Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Industri 4.0" dalam *Jurnal Inspirasi*. Vol. 10. No. 1 April: 80.
- Suprayogo, Imam. 2008. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN MALIKI.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Wiyani, Novan Ardy. 2019. *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Gava Media.

- Wiyani, Novan Ardy. 2017. *Profesionalisasi Kepala PAUD*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wiyani, Novan Ardy. 2020. "Menciptakan Layanan PAUD Yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing" dalam *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsume*. Vol. 13, No. 2 Mei: 176.
- Wiyani, Novan Ardy. 2020. "Kegiatan Manajerial Dalam Pembudayaan Hidup Bersih Dan Sehat Di Taman Penitipan Anak RA Darussalam Kroya Cilacap" dalam *Jurnal Islamic Education Manajemen*. Vol. 5, No. 1 Juni: 16.
- Wiyani, Novan Ardy. 2018. "Konsep Manajemen PAUD Berdaya Saing" dalam *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol. 3. No. 1 2018: 26.
- Wiyani, Novan Ardy. 2020. "Pengembangan Kemampuan Berbicara Anak Usia Dini Melalui Pembelajaran Membaca Nyaring" dalam *Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol. 1. No. 2 April: 61.
- Wiyani, Novan Ardy. 2020. "Model Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Masyarakat Di MTs Pakis Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. Vol. 9, No. 1 Januari-Juni: 4.
- Wiyani, Novan Ardy. 2011. "Transformasi Menuju Madrasah Bermutu Terpadu" dalam *Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*. Vol. 16. No. 2 Mei-Agustus: 208-209.
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. "Relevansi Standarisasi Pembelajaran Dan Penilaian Pada Kurikulum 2013 Dengan Konsep Perbedaan dan Individu Peserta Didik" dalam *Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*. Vol. 22. No. 1 Juli-Desember: 189.

- Wiyani, Novan Ardy. 2014. "Format Kegiatan Kepramukaan Sebagai Ekstrakurikuler Wajib Di Madrasah Ibtidaiyah Dalam Kurikulum 2013" dalam Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan. Vol. 19. No. 1 Januari-Juni: 159-160.
- Wiyani, Ardy Novan, Nur Sobihatul Fajri. 2019. "Manajemen Marketing Sekolah Berbasis Information and Coommunication Technology" dalam Jurnal Manajemen Pendiidkan Islam. Vol. 4. No. 2 Desember: 108-109.
- Wiyani, Novan Ardy. 2015. "Etos Kerja Islami Kaum Ibu Sebagai Pendidik Kelompok Belajar (KB)" dalam Jurnal Yinyang. Vol. 10. No. 1 Januari-Juni: 16-17.
- Wiyani, Novan Ardy, DiyasikaUlinafiah. 2019. "Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan IAIN Purwokerto" dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 2. No. 2 Desember : 225.
- Wiyani, Novan Ardy. 2019. "Epistemologi Pendidikan Anak Bagi Ayah Menurut Luqman" dalam Jurnal Yinyang. Vol. 14. No. 2 Desember: 313.
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. "Perencanaan Program Kegiatan PAUD Responsif Gender" dalam Jurnal Yinyang. Vol. 12. No. 2 2017: 330.
- Yusuf, Ujang Andi. 2019. "Kebutuhan Manajemen Pendidikan Islam dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi 4.0" dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 3. No. 1 April: 101.
- Zuhri. 2018. "Kepemimpinan Visioner Kyai dalam Mengimplementasikan Visi di Pondok Pesantren"

NUR IFANI ANGGUN RAHAYU

dalam Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
Vol. 6. No. 1 Juni: 80.

Zulfa Emi Laili. 2018. *Konsep Kepribadian Menurut al-Ghazali*.
Jakarta: PPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

BIODATA PENULIS

NUR IFANI ANGGUN RAHAYU dilahirkan di Cilacap pada tanggal 26 April 1998. Merupakan anak ke-2 dari dua bersaudara dari Ayah Minanurokhim dan Ibu Soimah.

Penulis menghabiskan masa kanak-kanaknya di Cilacap dan menyelesaikan pendidikan di TK Masithoh Sidamulya. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikannya di SD Negeri 04 Sidamulya, SMP Negeri 3 Gandrungmangu dan MAN Purwokerto 1. Sekarang, penulis tengah berusaha mendapatkan gelar S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).