



UNIVERSITAS INDONESIA

**UPAYA-UPAYA TK NEGERI PEMBINA TINGKAT
NASIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS
PENDIDIKAN DINI**

SKRIPSI

**AFNITA FAUZIAH RIZKI
1006815663**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM ADMINISTRASI NEGARA EKSTENSI
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**UPAYA-UPAYA TK NEGERI PEMBINA TINGKAT
NASIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS
PENDIDIKAN DINI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

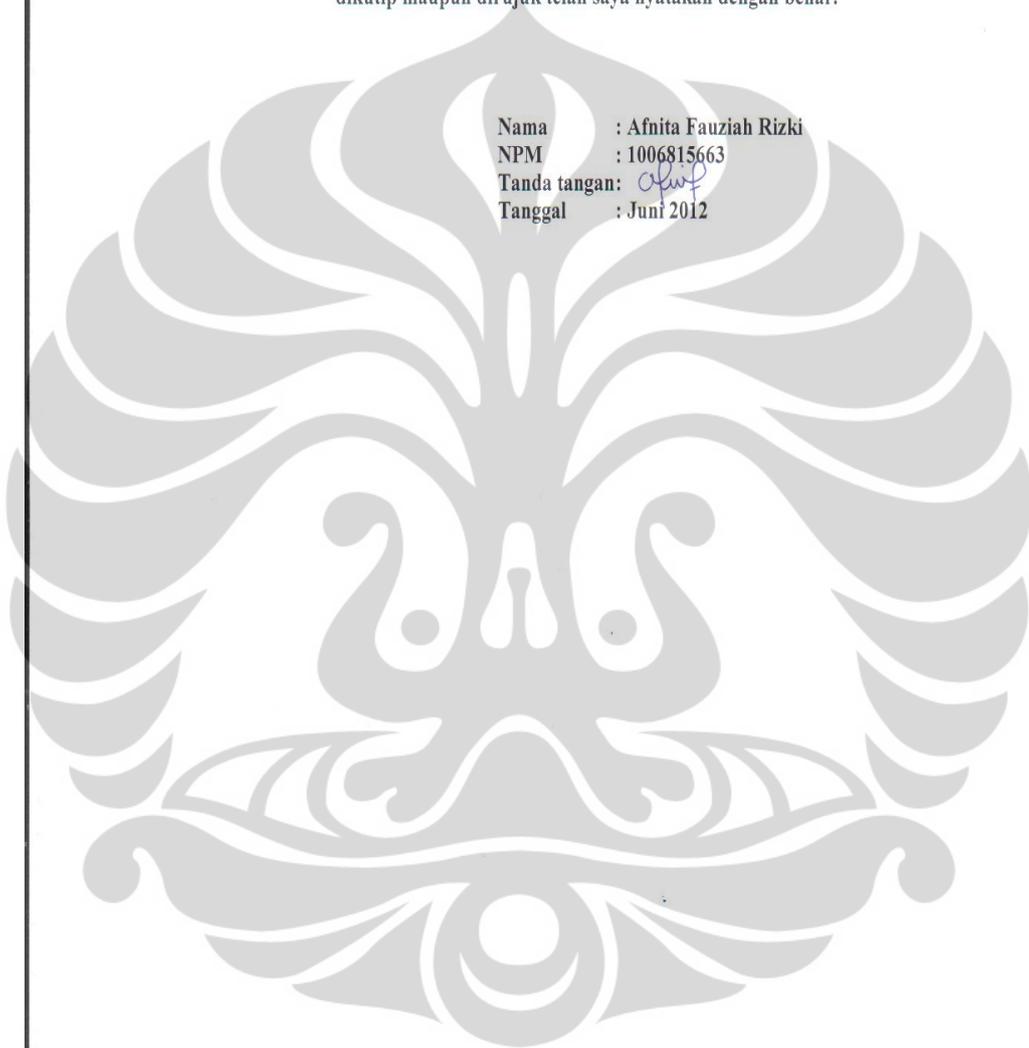
**AFNITA FAUZIAH RIZKI
1006815663**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM ADMINISTRASI NEGARA EKSTENSI
DEPOK
JUNI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Afrita Fauziah Rizki
NPM : 1006815663
Tanda tangan: 
Tanggal : Juni 2012



Universitas Indonesia

Univesitas Indonesia

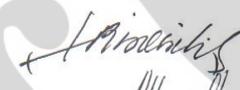
HALAMAN PENGESAHAN

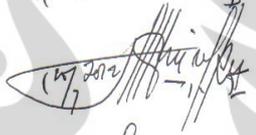
Skripsi ini diajukan oleh :
 Nama : Afnita Fauziah Rizki
 NPM : 1006815663
 Program Studi : Administrasi Negara
 Judul : Upaya-upaya TK Negeri Pembina Tingkat Nasional Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Dini

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Moh. Riduansyah, M.Si ()

Penguji : Dra. Sri Susilih, M.Si ()

Ketua Sidang : Dra. Rainingsih Hardjo, MA ()

Sekretaris : Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Juni 2012

Universitas Indonesia

Univesitas Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Upaya-Upaya TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Dini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat yang telah ditentukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Jurusan Administrasi Negara, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Indonesia.

Disadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, tenaga dan waktu maupun dorongan dari banyak pihak yang terkait, skripsi penulis tidak akan berhasil dengan baik. Dengan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku Ketua Program Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Dra. Afiati Indri Wardani M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI dan Sekretaris Sidang.
4. Drs. Moh. Riduansyah, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak ilmu, waktu, tenaga dan masukan yang sangat bermanfaat demi menunjang keberhasilan penulisan skripsi.
5. Dra. Rainingsih Hardjo, MA selaku Ketua Sidang skripsi.
6. Dra. Sri Susilih M.Si selaku Penguji Ahli.
7. Seluruh komponen TK Negeri Pembina Tingkat Nasional, Bu Ekky selaku kepala sekolah, Ibu Nur dan Ibu Nisaa selaku guru dan orang tua murid yang telah mau membantu dengan sukarela dalam memberikan banyak informasi yang bermanfaat demi sempurnanya skripsi yang dibuat.
8. Kedua orang tua yang selalu mendoakan siang dan malam demi selesainya skripsi ini dengan hasil yang optimal.

9. Sahabat ami, asti yang selalu memberikan doa dan dukungan yang besar demi kelancaran skripsi yang dibuat, serta nita yang selalu bersama-sama bimbingan menempuh panasnya vokasi dan Agus Trisnohadi untuk doa, dukungan serta waktu untuk selalu menyemangati dan menenangkan bahwa skripsi bisa dilewati dengan baik.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini untuk kedepannya. Semoga hasil skripsi penulis bisa menjadi referensi dan bermanfaat bagi para pembacanya kelak dan bisa menyumbangkan ilmu pengetahuan yang berarti di masa depan.

Jakarta, Juni 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afnita Fauziah Rizki
NPM : 1006815663
Program Studi : Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Upaya-Upaya TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam Peningkatan
Kualitas Pendidikan Dini**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : Juni 2012
Yang Menyatakan



(Afnita fauziah Rizki)

Universitas Indonesia

Univesitas Indonesia

ABSTRAK

Nama : Afnita Fauziah Rizki
NPM : 1006815663
Program Studi : Administrasi Negara
Judul : Upaya-upaya TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Dini

Skripsi ini membahas mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan. Upaya-upaya yang dilakukan didasarkan pada Standar Pendidikan Usia Dini yang meliputi standar tingkat pencapaian perkembangan, standar pendidik dan tenaga pendidikan, standar isi, proses dan penilaian, dan standar sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. Untuk memenuhi standar tersebut, TK Negeri Pembina menerapkan strategi dari bidang sumber daya manusia, strategi manajemen pengelolaan dan strategi dalam bidang sarana dan prasarana. TK Negeri Pembina juga menghadapi berbagai macam hambatan dari pelaksanaan peningkatan kualitas yang diterapkan serta adanya manfaat yang bisa dirasakan baik bagi TK Negeri Pembina sendiri yaitu Kepala Sekolah, guru maupun staf tata usaha dan juga bagi anak didik dan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana informasi yang diperoleh berdasarkan dari hasil wawancara yang didukung dari buku-buku dan studi kepustakaan. Wawancara yang digunakan merupakan wawancara semi terstruktur yang menggunakan pedoman wawancara untuk menggali informasi yang diperlukan penulis.
Kata kunci : upaya, peningkatan kualitas, pendidikan

ABSTRACT

Name : Afnita Fauziah Rizki
NPM : 1006815663
Study Program : State Administration
Title : **Efforts Of TK Negeri Pembina Tingkat Nasional To Quality Improvement In Early Education**

This thesis discusses the efforts made by the TK Negeri Pembina Tingkat Nasional in improving the quality of education provided. Efforts are made based on Early Childhood Education Standards which include the achievement of developmental standards, educators and educational standards, content standards, and assessment processes, and standards of facilities and infrastructure, management and financing. To meet these standards, TK Negeri Pembina to implement the strategy of human resources, strategic management and strategic management in the areas of facilities and infrastructure. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional also face numerous obstacles from the implementation of quality improvement is implemented and the benefits that can be felt both the TK Negeri Pembina itself is of State School Principals, teachers and administrative staff and also for students and the community. This study used a qualitative approach which is based on information obtained from interviews supported the results from the books and literary study. Interviews used a semi-structured interviews using an interview guide for authors explore the necessary information.
Key Words : effort, improving the quality, education

DAFTAR ISI

	halaman
DAFTAR ISI	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	4
1.3 Tujuan Penulisan	5
1.4 Signifikansi Penelitian	5
1.5 Pembatasan Masalah Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.2 Kerangka Pemikiran	13
2.2.1 Pengertian Organisasi dan unsur-unsurnya	14
2.2.2 Strategi	16
2.2.3 Macam-macam Strategi	17
2.2.4 Perbedaan Strategi dengan Tujuan Organisasi	20
2.2.5 Peran Pemimpin dalam Perumusan Strategi	20
2.2.6 Kepala Sekolah sebagai Administrator	22
2.2.7 Lingkungan Organisasi	24
2.2.8 Kualitas di Lingkungan Organisasi Non Profit	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Jenis Penelitian	
3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat	33
3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan	33
3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Waktu	33
3.2.4 Jenis Penelitian Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.4 Teknik Analisis Data	34
3.5 Keterbatasan Penelitian	35
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS PERMASALAHAN	
4.1 Gambaran Umum TK Negeri Pembina Tingkat Nasional	
4.1.1 Riwayat TK	36
4.1.2 Kebijakan Mutu dan Visi Misi	36
4.1.3 Tenaga Pendidik dan Jam Belajar	38
4.1.4 Jumlah Anak Didik	39
4.1.5 Program yang Diterapkan	39
4.1.6 Model Pembelajaran	40
4.1.7 Prestasi yang Diraih	40

4.2 Upaya-upaya yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan	
4.3 Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan	44
4.4 Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	51
4.5 Standar Sarana dan Prasarana, Pengelolaan dan Pembiayaan	57
4.6 Hambatan Yang Dihadapi	63
4.7 Manfaat dari Adanya Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan	67
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA
 DAFTAR LAMPIRAN
 RIWAYAT HIDUP



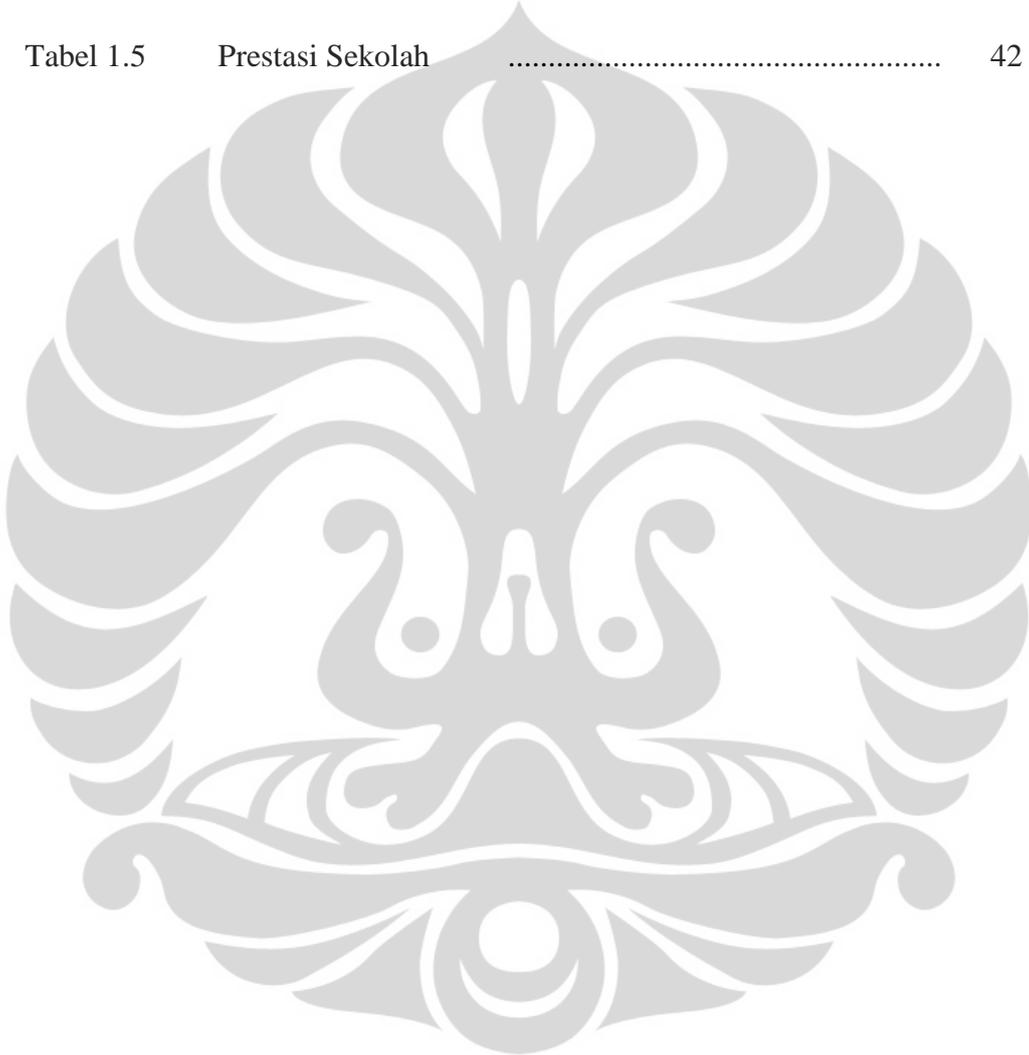
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Manajemen Strategik sebagai Sistem	20
------------	--	----



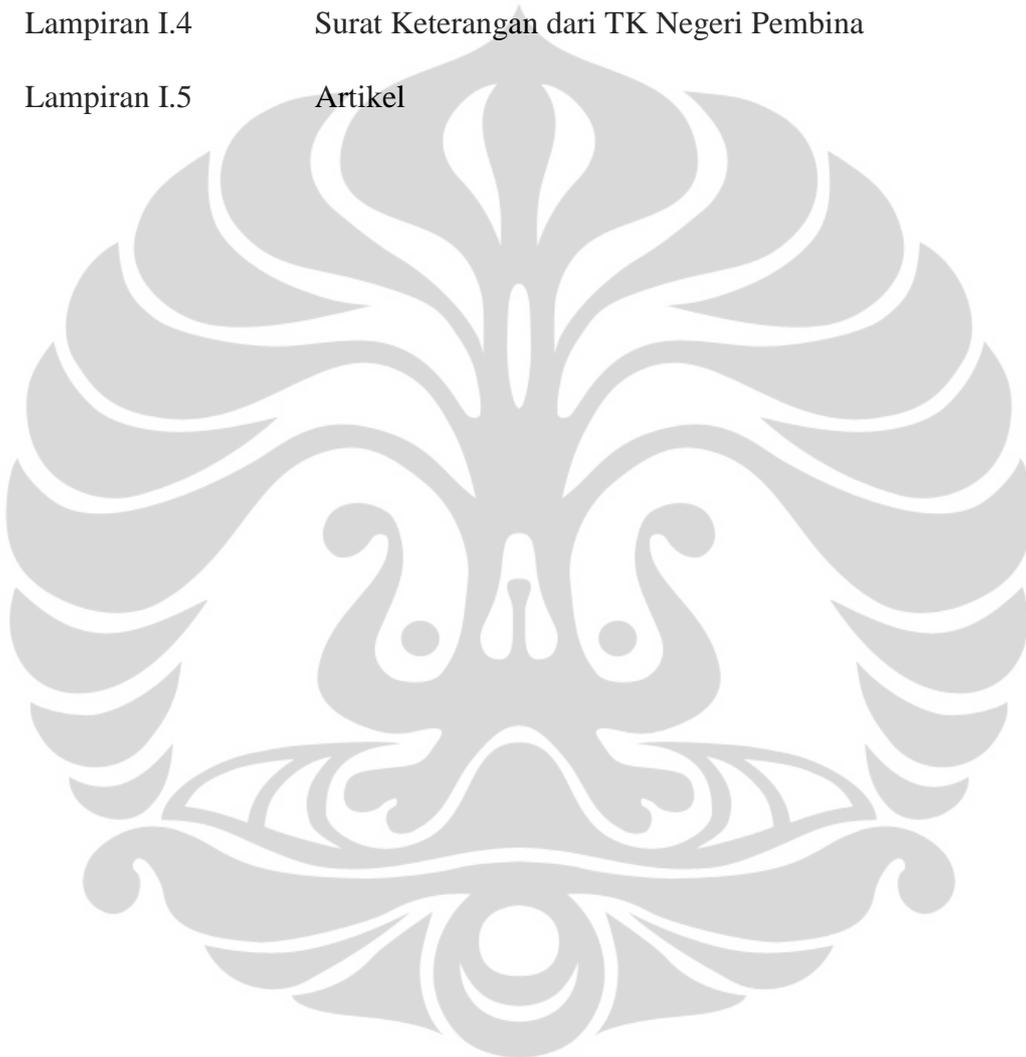
DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tinjauan Pustaka	11
Tabel I.2	Jumlah Murid	39
Tabel I.3	Prestasi Anak	40
Tabel I.4	Prestasi Guru	41
Tabel I.5	Prestasi Sekolah	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.1	Pedoman Wawancara
Lampiran I.2	Verbatim Wawancara
Lampiran I.3	Struktur Organisasi TK Negeri Pembina
Lampiran I.4	Surat Keterangan dari TK Negeri Pembina
Lampiran I.5	Artikel



BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bagian ini penulis akan memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah yang mendorong penulis melakukan penelitian ini. Selain itu bab ini juga berisi mengenai pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, pembatasan penelitian, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap negara di dunia pasti selalu melakukan perubahan agar dapat menjadi negara yang maju di segala sektor, terutama bidang perekonomian. Pembangunan pada hakekatnya adalah proses perubahan yang terus menerus menuju ke arah perbaikan. Pembangunan suatu negara tidak terlepas dari aspek sumber daya manusianya. Perubahan tersebut tidak hanya pembangunan secara fisik, tetapi juga pembangunan secara mental dan cara berfikir orang-orang yang berperan dalam pembangunan tersebut. Masyarakat sebagai sumber daya manusia yang potensial harus memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang baik pula yang dapat menunjang tercapainya suatu perubahan. Salah satu upaya yang dilakukan dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas terletak pada sumber pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta.

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Salah satu program yang diwajibkan oleh pemerintah dalam rangka menciptakan masyarakat yang melek huruf adalah program wajib belajar sembilan tahun yaitu Sekolah Dasar selama enam tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SLTP) selama tiga tahun, oleh karena itu setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Sebagaimana tercantum didalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem

Pendidikan Nasional bab III ayat 5 dinyatakan bahwa setiap warganegara mempunyai kesempatan yang sama memperoleh pendidikan. Pendidikan merupakan tugas utama pemerintah untuk menyediakan, baik dari segi fasilitas sarana dan prasarana hingga tenaga pengajarnya sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta ketrampilan yang baik.

Berdasarkan ketentuan UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan di Indonesia umumnya diawali dari pendidikan prasekolah melalui penetapan Peraturan Pemerintah No.27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Prasekolah. Bentuknya terdiri dari Taman Kanak-Kanak, Kelompok Bermain, Penitipan Anak maupun bentuk lain yang sejenis. TK merupakan jalur pendidikan sekolah untuk anak usia 4-6 tahun dengan lama pendidikan 1 atau 2 tahun. Kelompok Bermain dan penitipan anak berada di luar jalur pendidikan sekolah, untuk anak usia kurang dari 3 tahun. Kesadaran masyarakat yang semakin berkembang dalam mempersiapkan anak-anak untuk memasuki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, mendorong pemikiran orang tua untuk memberikan pengetahuan dasar melalui taman kanak-kanak. Taman Kanak-kanak sebagai subsistem pendidikan memiliki peran penting dan strategis dalam meletakkan dasar pendidikan bagi generasi penerus bangsa karena merupakan tahap awal proses pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur dalam upaya pembentukan bangsa yang handal sehingga dapat mandiri dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di era globalisasi. TK yang dimulai pada saat anak berusia empat hingga enam tahun merupakan tahap awal proses pembentukan kepribadian anak, dimana pada usia ini anak mengalami peningkatan kecerdasan dari 50% menjadi 80% (Hasil penelitian Direktorat Pendidikan Dasar, Ditjen Dikdasmen, Depdiknas Tahun 2000). Perkembangan tersebut meliputi bahasa, kecerdasan, sosial, motorik, moral, perasaan, daya cipta dan kedisiplinan anak

Berdasarkan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 pasal 28 ayat 3 menyatakan bahwa pendidikan taman kanak-kanak (TK) merupakan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang bertujuan membantu anak didik mengembangkan berbagai potensi baik psikis dan fisik yang meliputi moral dan nilai agama, sosial, emosional, kemandirian, kognitif, bahasa, fisik/motorik, dan seni untuk siap memasuki sekolah dasar. Taman kanak-kanak

merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur formal pada usia empat hingga enam tahun. Taman Kanak-Kanak merupakan gerbang awal pendidikan yang dipelajari oleh anak sehingga dalam pengajarannya dibutuhkan tenaga pengajar yang berpengalaman dan kompeten di bidangnya. Perkembangan taman kanak-kanak saat ini mengalami kemajuan yang pesat yang juga mengajarkan pengenalan huruf, membaca, berhitung serta dengan biaya yang sangat terjangkau bahkan ada yang tidak dikenakan biaya atau gratis. Program pendidikan dengan kualitas sarana dan tenaga pengajar yang dimiliki oleh TK saat ini harus disesuaikan dengan keinginan masyarakat dan menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang terjadi saat ini. Masyarakat, terutama orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya akan melihat kualitas dan mutu pendidikan sekolah tujuan serta fasilitas sarana prasarana serta kegiatan ketrampilan lain yang bisa menunjang penyaluran bakat anak.

Taman Kanak-kanak Negeri Pembina Tingkat Nasional merupakan taman kanak-kanak negeri tingkat nasional di Indonesia. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dibangun mempunyai tujuan untuk dijadikan contoh dan tempat pelatihan bagi TK di seluruh tanah air pada umumnya dan khususnya TK-TK di sekitarnya (Petunjuk Teknis Penyelenggaraan TK, Direktorat Pembinaan Anak Usia Dini, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal, Kementerian Pendidikan Nasional : 2011, 18). Sesuai dengan namanya, Taman Kanak-kanak Negeri Pembina pembentukannya ditunjuk langsung oleh pusat dan dikelola oleh Direktorat Jenderal. Perbedaan antara TK Negeri Pembina dengan tk negeri lainnya yang juga dikelola oleh pemerintah terletak pada porsi dalam perolehan bantuan pendidikan. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional mendapatkan keistimewaan dengan selalu mendapatkan bantuan pendidikan yang diberikan langsung oleh pusat yang digunakan untuk peningkatan kualitas baik dari program pengajaran, sarana dan fasilitas yang diberikan maupun kemampuan tenaga pendidiknya sedangkan TK negeri lainnya harus melalui proses seleksi terlebih dahulu jika ingin mendapatkan bantuan pendidikan yang diberikan oleh pusat. Pada bidang kurikulum, Kepala Sekolah selalu dilibatkan dalam tim pembuat kurikulum yang akan digunakan TK dalam proses belajar mengajar. Selain itu juga, TK Negeri Pembina merupakan tk tujuan dalam melakukan studi

banding bagi TK-TK lain dari daerah di seluruh Indonesia, karena TK-TK di daerah ingin melihat bagaimana program kegiatan yang dilakukan maupun strategi yang diterapkan dalam pengajaran yang bisa menjadi dorongan atau contoh bagi kegiatan yang nantinya akan diterapkan TK-TK lain yang berada di daerah di Indonesia tersebut.

Sebagai taman kanak-kanak yang selalu dilihat perkembangannya, TK Negeri Pembina selalu berusaha melakukan perbaikan di segala bidang dimana Kepala Sekolah TK Pembina selalu dilibatkan dalam pembuatan kurikulum bagi TK-TK di Indonesia yang dilakukan di Direktorat Jenderal. Perbaikan yang dilakukan mengacu pada pembuatan strategi program pengajaran maupun pembelajaran yang diterapkan baik dari segi operasional, manajemen maupun kepemimpinan. Perbaikan yang dilakukan akan selalu diawasi dan dilakukan evaluasi untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Strategi yang dilakukan di TK Negeri Pembina mendorong adanya keinginan dan kemauan dari tk lain untuk bisa menjadi tk yang mendekati seperti TK Negeri Pembina dalam hal kualitas pengajaran.

Tujuan didirikannya suatu organisasi yaitu berusaha agar tetap bisa bertahan (*survive*) dalam jangka panjang, berkembang (*developed*) dalam jangka menengah, dan mampu menghasilkan output yang lebih baik dalam jangka pendek. Demi mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan kemampuan organisasional dalam menghadapi masa depan yang selalu mengandung unsur ketidakpastian, setiap organisasi tidak hanya harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan lingkungan yang terjadi, tetapi juga harus mampu merencanakan dan mewujudkan perubahan-perubahan secara internal dalam organisasi agar tantangan, masalah, ancaman maupun gangguan dapat dihadapi dengan baik dan kesempatan yang timbul dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya. Organisasi harus berani melakukan perubahan atau inovasi sesuai dengan perkembangan lingkungan dan menanamkan kepercayaan bahwa melakukan sesuatu yang berbeda bukan berarti melawan tatanan yang sudah ada melainkan sebagai upaya memenuhi kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah dan berkembang.

Bagi TK Negeri Pembina Tingkat Nasional, perencanaan strategi yang akan dilakukan nantinya akan sangat berpengaruh bagi organisasi karena sebagai TK-TK lain yang berada di seluruh Indonesia akan melihat perkembangan yang terjadi. Pembuatan strategi organisasi yang tepat dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi demi meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan serta bagaimana memberikan pengaruh yang baik yang bisa mendorong TK lain yang berada di seluruh Indonesia untuk selalu memberikan yang terbaik bagi anak didik. Perubahan yang dilakukan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan dimana kualitas dan mutu pendidikan tetap harus diutamakan. Sebagai salah satu TK negeri yang dimiliki oleh pemerintah, pastinya dalam membuat suatu program pengembangan pendidikan berdasarkan kondisi dan kemampuan yang dimiliki masyarakat pada saat ini serta melihat perubahan lingkungan sekitar yang mempengaruhi. Strategi yang dibuat nantinya akan menciptakan suatu bentuk program yang tepat bagi sasaran yang telah ditentukan yang bertujuan bagi peningkatan kualitas dari TK Negeri Pembina Tingkat Nasional itu sendiri. Banyaknya lembaga pendidikan yang terbentuk menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan saat ini telah meningkat. Hal ini menimbulkan persaingan yang positif bagi TK, PAUD dan kelompok bermain dalam memberikan pendidikan prasekolah bagi anak-anak. Perkembangan yang terjadi saat ini menciptakan suatu fenomena yang positif bagi pendidikan dasar khususnya pendidikan yang setingkat dengan taman kanak-kanak yang terjadi di Jakarta.

1.2 Pokok Permasalahan

Taman Kanak-Kanak merupakan gerbang pertama pendidikan prasekolah yang akan diterima anak-anak untuk menuju pendidikan yang lebih tinggi lagi. Banyaknya pilihan fasilitas yang ditawarkan baik TK negeri, TK swasta maupun pendidikan non formal lainnya membuat masyarakat semakin selektif dalam memasukkan anaknya di gerbang sekolah berdasarkan kualitas dan fasilitas yang ditawarkan. Taman Kanak-kanak Negeri Pembina Tingkat Nasional sebagai suatu bentuk organisasi memerlukan suatu rencana strategi yang matang untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan dalam setiap pengajaran baik

dalam hal operasional, manajemen maupun kepemimpinannya. Untuk itu, maka pokok permasalahan yang akan dikaji adalah :

1. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh TK Negeri Pembina dalam peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk :

1. Memetakan upaya-upaya yang dilakukan oleh TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

1.4 Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, dalam hal ini yaitu :

1. Bidang Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Negara mengenai strategi yang harus dibuat oleh suatu organisasi dalam hal ini adalah TK Negeri Pembina Tingkat Nasional agar dapat terus meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang diberikan dalam pengajaran yang diberikan sehingga dapat berpengaruh bagi TK-TK lain yang berada di Indonesia secara keseluruhan. Strategi yang diterapkan nantinya merupakan hasil kesepakatan antara semua pihak yang terlibat di dalam organisasi.

2. Bidang Praktis

Penelitian juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pemimpin suatu organisasi khususnya dalam penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai pembuat strategi, dengan mengikutsertakan seluruh guru dan karyawan dalam memberikan pendapat dan aspirasi agar diperoleh suatu strategi yang terbaik bagi TK Negeri Pembina Tingkat Nasional. Strategi yang dijalankan memerlukan dukungan dan kerjasama dari pihak-pihak yang terkait sehingga hasil yang dicapai juga maksimal. Partisipasi masyarakat juga perlu dipertimbangkan karena

TK Negeri Pembina menyediakan pendidikan prasekolah yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

1.5 Sistematikan Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penulisan, signifikansi penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KERANGKA TEORI

Pada bab ini peneliti menjelaskan perbandingan penelitian dengan peneliti lainnya yang disusun dalam tinjauan pustaka dan menjelaskan teori yang digunakan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan seperti pendekatan dan tipe penelitian, wawancara yang akan dilakukan, narasumber dan teknik pengolahan data.

BAB 4 : UPAYA-UPAYA TK NEGERI PEMBINA DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN

Pada bab ini berisi gambaran umum organisasi dan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil data wawancara yang diolah menjadi bentuk penulisan pembuatan upaya –upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab ini berisi simpulan dan saran penulis terhadap hasil penelitian yang tercantum dalam Bab IV.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pemikiran yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan dan tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan dengan peneliti lainnya.

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memuat karya ilmiah sebagai bahan perbandingan dalam pembuatan karya ilmiah yang digunakan peneliti. Bahan perbandingan yang pertama menggunakan Skripsi yang berjudul Strategi Bertahan Organisasi Dalam Memaknai Perubahan Studi Pada Organisasi Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PERUM PPD) oleh Suci Purworini tahun 2008 Jurusan Sosiologi FISIP UI.

Penelitian ini membahas mengenai strategi yang dilakukan oleh Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PERUM PPD) dalam mengatasi akibat yang ditimbulkan dari penghentian subsidi yang dilakukan oleh pemerintah. Sudut pandang peneliti ialah mencari tahu upaya dan strategi apa yang dilakukan oleh para karyawan Perum PPD paska penghentian subsidi yang diberikan oleh pemerintah. Penghentian subsidi yang dilakukan oleh pemerintah berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup organisasi karena subsidi yang diberikan oleh pemerintah digunakan untuk menggaji para karyawan dan pengadaan armada bus. Perum PPD melakukan penyusunan strategi *business plan* dengan melakukan restrukturisasi melalui perbaikan internal perusahaan secara menyeluruh yang intinya adalah pengurangan jumlah tenaga kerja dan melakukan reorganisasi dengan cara mempertahankan orang-orang lama yang produktif dan mencari tenaga baru yang profesional.

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang dilakukan dengan wawancara mendalam dan juga melakukan pengamatan (observasi). Berdasarkan tujuan penelitian merupakan penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai strategi bertahan yang dilakukan oleh Perum PPD baik strategi formal maupun strategi

informal. Subyek penelitian adalah organisasi yaitu perum PPD. Waktu penelitian merupakan studi kasus yang berupaya mendapatkan penjelasan yang terperinci dan mendalam mengenai strategi bertahan Perum PPD dalam perspektif organisasi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adanya strategi yang diterapkan pada pegawai tingkat struktural seperti sosialisasi visi dan misi perusahaan, penyederhanaan struktur organisasi, penataan SDM, perbaikan sistem perawatan dan bus, optimalisasi pendapatan dan penataan rute, dan pengembangan usaha di luar usaha pokok. Strategi yang dijalankan bertujuan untuk memperkuat kemampuan organisasi dalam hal keuangan. Strategi yang berbeda juga dilakukan oleh pegawai tingkat fungsional walaupun strategi mereka bisa dikatakan legal karena hanya menyangkut sebagian kecil dari organisasi. Supir, kondektur, satuan pengaman, maupun bagian mekanik menjadi supir tembak dan memanfaatkan kefleksibilitas sistem setoran dengan memanfaatkan sisa uang setoran dan nyodok sebagai tambahan penghasilan.

Tinjauan pustaka yang kedua, saya mencoba membandingkan Tesis yang berjudul Strategi Perubahan Melalui Restrukturisasi Organisasi (Studi Kasus di Penerbit PT Dunia Pustaka Jaya) oleh Hari Susanta Nugraha bidang studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Bisnis tahun 1999 Universitas Indonesia. Penelitian ini membahas mengenai alasan apa saja yang dilakukan suatu organisasi dalam melakukan restrukturisasi melalui pengurangan tenaga kerja untuk efisiensi dan penghematan biaya operasional, memperbaiki hubungan kerja antar karyawan dan menghadapi persaingan serta langkah-langkah yang diambil dalam rangka restrukturisasi dan dampak dari restrukturisasi. Metode penelitian adalah di PT Dunia Pustaka Jaya. Tipe penelitian kualitatif dengan didukung data kuantitatif dan bersifat deksriptif analitis. Penelitian dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari informan penelitian dengan teknik wawancara langsung yang mempergunakan alat bantu berupa pedoman wawancara. Dokumentasi dan data sekunder diperoleh dengan meminta salinan dokumen dari perusahaan tersebut.

Teori yang digunakan mengenai dampak adanya perubahan yang mempengaruhi suatu organisasi sehingga diperlukan restrukturisasi organisasi

yang disebabkan membengkaknya biaya operasional dan ketidak-harmonisan antar bagian di dalam organisasi itu sendiri karena adanya PHK (Pemutusan Hubungan Karyawan). Restrukturisasi organisasi berkaitan dengan upaya untuk menjawab tekanan krisis ekonomi, dengan membentuk struktur baru yang efisien menekankan harmonisasi melalui unit yang kecil dengan memperbaiki aturan, struktur, dan prosedur.

Hasil dari penelitian pada PT Dunia Pustaka Jaya karena organisasi mengalami krisis ekonomi dan juga kurangnya keharmonisan pegawai sehingga restrukturisasi organisasi dianggap perlu dilakukan untuk menjaga agar organisasi dapat terus bertahan. Restrukturisasi organisasi yaitu dengan membentuk struktur baru yang lebih efisien agar hubungan interaksi antara pimpinan dengan karyawan menjadi lebih harmonis melalui perbaikan aturan dan prosedur. Restrukturisasi ini dapat menciptakan komunikasi yang lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat menekan konflik kepentingan yang terjadi di dalamnya.

Penelitian yang ingin dibahas oleh peneliti sendiri berjudul Strategi Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan (Studi di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif dipilih karena penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memetakan apa saja strategi baik melalui program yang diterapkan di TK Negeri Pembina sebagai contoh atau acuan tk ideal yang dimiliki secara nasional dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan dibandingkan dengan tk-tk lain baik swasta maupun tk negeri lainnya. Strategi yang diterapkan juga tidak akan terlepas dari hambatan maupun masalah yang sehingga bagaimana TK Negeri Pembina menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi agar dapat terus memberikan kualitas pendidikan yang terbaik yang harus dimiliki oleh tk ideal di tingkat nasional.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, melakukan observasi atau pengamatan serta didukung oleh studi kepustakaan untuk mengetahui program-program yang akan dilakukan oleh TK Negeri Pembina Tingkat Nasional. Program atau cara peningkatan kualitas yang dibuat nantinya tetap mengacu pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah.

Teori yang digunakan menggunakan pengertian organisasi, strategi, peran pemimpin dalam perumusan suatu strategi, lingkungan organisasi juga kualitas dalam organisasi yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan serta aspek-aspek lingkungan yang terus berubah sehingga mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri. Untuk dapat terus bertahan dan berkembang, suatu organisasi harus selalu melakukan perubahan dengan menyesuaikan apa yang sedang terjadi saat ini.

Tabel I.1 Perbandingan antar Penelitian

	Peneliti Pertama	Peneliti Kedua	Peneliti Ketiga
1. Nama	Suci Purworini (2008)	Hari Susanta Nugraha (1999)	Afnita Fauziah Rizki (2012)
2. Judul	Strategi Bertahan Organisasi Dalam Memaknai Perubahan Studi Pada Organisasi Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PERUM PPD)	Strategi Perubahan Melalui Restrukturisasi Organisasi (Studi Kasus di Penerbit PT Dunia Pustaka Jaya)	Strategi Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan (Studi di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional)
3. Tujuan	Penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai strategi bertahan yang dilakukan oleh Perum PPD baik strategi formal maupun strategi informal.	Penelitian deskriptif yaitu mengenai alasan apa saja yang dilakukan suatu organisasi dalam melakukan restrukturisasi, langkah-langkah yang diambil dalam rangka restrukturisasi dan dampak dari restrukturisasi dalam suatu organisasi.	Penelitian deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai strategi apa saja yang dilakukan di TK Negeri Pembina sebagai TK percontohan bagi TK di seluruh Indonesia terutama dalam bidang pendidikan yang diberikan sebagai suatu organisasi pemerintah guna menciptakan suatu bentuk organisasi yang mempunyai kualitas bagus.
4. Pendekatan Penelitian	Kualitatif	Kualitatif	Kualitatif
5. Teknik Pengumpulan	Wawancara mendalam dan juga melakukan	Wawancara, observasi dan studi	Wawancara mendalam dan juga

n Data	pengamatan (observasi) serta didukung studi kepustakaan	kepustakaan	melakukan pengamatan (observasi) serta didukung studi kepustakaan
6. Hasil yang diperoleh	Para karyawan harus mencari solusi dalam menghadapi perubahan organisasi baik dari segi informal maupun formal. Dari segi informal mereka mencari tambahan penghasilan sendiri sedangkan dari pihak perusahaan mengubah strategi organisasi agar terus dapat bertahan dengan adanya perubahan lingkungan yang sangat mempengaruhi tersebut.	Restrukturisasi organisasi berkaitan dengan upaya untuk menjawab tekanan krisis ekonomi, dengan membentuk struktur baru yang efisien menekankan harmonisasi melalui unit yang kecil dengan memperbaiki aturan, struktur, dan prosedur.	Strategi yang diterapkan di TK Negeri Pembina meliputi tiga strategi utama, yaitu strategi sumber daya manusia, strategi manajemen dan strategi sarana dan prasarana. Strategi yang ada merupakan hasil kesepakatan antara pihak internal sekolah yaitu kepala sekolah dengan guru-guru.
7. Persamaan dan Perbedaan	Penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan juga mencari bentuk strategi yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang mengalami perubahan. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan strategi yang lebih menekankan pada penggunaan strategi formal dan informal dalam organisasi	Penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan juga mencari bentuk strategi yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang mengalami perubahan. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan restrukturisasi organisasi dalam menghadapi perubahan	Penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan juga mencari bentuk strategi yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang mengalami perubahan.
8. Kelebihan dan kelemahan	Kelebihan : strategi yang dilakukan secara menyeluruh baik dari segi formal maupun informal sehingga bisa bersama-sama dalam mengatasi permasalahan yang ada. Kelemahan : strategi	Kelebihan : strategi yang dilakukan mampu mengatasi dampak dari krisis ekonomi yang dibuktikan dengan penerbitan 12 buku baru dan tetap membukukan laba	Kelebihan : strategi yang dilakukan mencakup banyak hal sehingga peningkatan dapat dilakukan secara bertahap Kelemahan : strategi yang diterapkan

	yang direncanakan belum terealisasi sepenuhnya karena ada kendala secara teknis dan Perum PPD kurang memperhatikan skala prioritas dalam menjalankan strategi yang telah dibuat.	walaupun mengalami penurunan. Kelemahan : masih banyak evaluasi yang perlu diperbaiki dalam strategi yang ditentukan.	lebih banyak disumbangkan dari kepala sekolah guru-guru jarang memberi masukan.
--	--	---	---

Penelitian yang dilakukan mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya, dimana sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif melalui wawancara untuk mendapatkan data yang diperlukan. Selain itu penelitian yang dilakukan juga mencari bentuk strategi yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang mengalami perubahan. Perbedaan penelitian terletak pada penelitian untuk memetakan apa saja strategi yang diterapkan baik melalui program-program maupun bentuk-bentuk strategi yang telah disepakati bersama antara kepala sekolah dengan guru-guru sekolah dalam peningkatan kualitas yang diberikan di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional sebagai contoh TK ideal dalam penyelenggaraan TK di Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan Hari Susanta Nugraha membahas mengenai strategi perubahan melalui restrukturisasi organisasi dalam menghadapi krisis ekonomi dan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan dan yang dilakukan. Penelitian yang dibahas oleh Suci Purworini mengenai strategi formal dan informal dalam menghadapi krisis keuangan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Manusia dalam kehidupannya tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi. Makin maju suatu masyarakat, makin dirasakan akan kebutuhan organisasi. Mulai dilahirkan di dalam organisasi, dididik melalui organisasi dan meninggal pun di dalam organisasi. Organisasi lahir dan dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Ketika tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada awal pendirian suatu organisasi tidak tercapai karena suatu hal maka organisasi tersebut harus menerapkan suatu strategi agar dapat terus bertahan. Perubahan merupakan suatu kenyataan hidup yang selalu terjadi di seluruh segi kehidupan, baik pada tingkat individual maupun pada tingkat organisasional. Perubahan pada

suatu bidang pasti mempunyai dampak baik langsung maupun tidak langsung pada bidang kehidupan lainnya.

2.2.1 Pengertian organisasi dan unsur-unsurnya

Sejak jaman dahulu, sudah banyak beberapa ahli yang mendefinisikan pengertian organisasi. Organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan (Soewarno Handyaningrat : 1982, 42-44). Definisi lain menyatakan bahwa organisasi merupakan proses kerjasama yang serasi antara orang-orang di dalam perwadhahan yang sistematis, formal, dan hirarkhikal yang berpikir dan bertindak seirama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan dengan efisien, efektif, produktif dan ekonomis (Siagian : 1982, 11). Selain itu, organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Djarmiko: 2008,1 sebagaimana mengutip pernyataan Preston dan Zimmerer). Berdasarkan definisi dari para ahli, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang atau individu, yang saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-batas yang jelas sehingga organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya (Lubis dan Huseini : 2009, 4-5).

Dari beberapa pengertian tersebut adanya faktor-faktor yang membentuk organisasi. Faktor-faktor tersebut disebut sebagai unsur organisasi antara lain orang-orang, kerja sama, dan tujuan tertentu (Djarmiko : 2008, 2-6).

a. Dua orang atau lebih

Organisasi pada dasarnya adalah kumpulan orang. Setiap orang memiliki kemampuan yang serba terbatas sementara aktivitas yang harus dilakukan selalu meningkat, maka manusia senantiasa terdorong untuk membentuk organisasi. Jadi dalam setiap organisasi akan terdiri dari dua orang atau lebih yang secara sukarela atau dengan cara lain diajak berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam organisasi terdapat empat macam orang sehingga organisasi tersebut menjadi dinamis, yaitu :

- a. Yang menetapkan dan mempertahankan tujuan disebut ‘administrator’.
- b. Yang mengendalikan dan memimpin usaha supaya tujuan dapat tercapai disebut ‘pemimpin’.
- c. Yang kerjanya membantu manajer dengan pikiran-pikiran yang sangat berguna disebut ‘staf ahli’.
- d. Yang terjun langsung dalam bidang pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan yaitu ‘pekerja’.

b. Kemauan bekerjasama

Kerja sama inilah yang memungkinkan suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemauan kerja sama juga akan mempermudah pengaturan dan pengelolaan organisasi. Rasa kebersamaan memang kondisi yang sangat penting dan harus ada di dalam suatu organisasi. Dengan adanya rasa kebersamaan berarti tumbuhnya prakarsa dan loyalitas terhadap organisasi.

c. Tujuan bersama

Dengan tujuan akan memberi pengakuan perlunya organisasi berdiri sendiri, memberi gambaran mengenai arah pengembangan organisasi, menentukan kegiatan apa yang harus dilakukan, termasuk kualifikasi orang-orang yang harus melakukannya, menentukan saran-saran lain yang perlu disediakan dan digunakan. Tujuan bisa digunakan sebagai kriteria untuk mengukur kinerja organisasi dan juga untuk mengurangi ketidakpastian dalam organisasi.

Tujuan organisasi mempunyai syarat-syarat antara lain :

1. *Specific*, mempunyai ciri-ciri jelas mengenai batas-batas tujuan yang akan dicapai.
2. *Realistic*, tujuan harus memungkinkan dapat dicapai, diukur oleh kemampuan dan kelemahan perusahaan yang diukur dengan analisis SWOT : *Strength* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunity* (peluang), *Treath* (kendala).
3. *Moderate risk*, untuk mencapai suatu tujuan terkandung resiko yang masih dalam tahap kewajaran.
4. *Challenging*, menantang.

5. *Measurable*, tujuan harus dapat diukur, misalnya volume produk ditingkatkan 25% dari produk tahun lalu.
6. *Time phased*, yaitu kurun waktu yang jelas dengan penjadwalan kerja yang cermat.

Selain faktor-faktor tersebut, komunikasi juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi. Hubungan komunikasi berperan dalam menyampaikan tujuan organisasi kepada seluruh anggota. Dalam kenyataannya proses kerja sama tidak akan berjalan secara efisien jika komunikasi antar anggotanya baik vertikal maupun horizontal mengalami hambatan. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung ataupun tertulis. Hal yang harus benar-benar dipahami dalam proses komunikasi adalah pesan yang akan disampaikan dapat ditangkap dengan mudah maknanya oleh penerima pesan sehingga proses komunikasi merupakan bagian yang mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi.

Tujuan didirikannya suatu organisasi yaitu berusaha agar tetap bisa bertahan (*survive*) dalam jangka panjang, berkembang (*developed*) dalam jangka menengah, dan mampu menghasilkan output yang lebih baik dalam jangka pendek. Setiap organisasi pasti akan selalu melakukan usaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup dari perubahan lingkungan yang terjadi. Selain mempertahankan, suatu organisasi juga melakukan pengembangan. Organisasi yang berkembang tidak hanya dilihat dari ukurannya yang bertambah besar melainkan juga meningkatnya kemampuan untuk menghadapi keadaan lingkungan sekitar. (Barnes et al :1984,172-172). Agar semua tujuan dapat terealisasi dengan baik maka organisasi harus berani melakukan perubahan atau inovasi sesuai dengan perkembangan lingkungan dan menanamkan kepercayaan bahwa melakukan sesuatu yang berbeda bukan berarti melawan tatanan yang sudah ada melainkan sebagai upaya memenuhi kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah dan berkembang.

2.2.2 Strategi

Strategi merupakan salah satu alat yang tersedia bagi manajemen puncak untuk menghadapi segala perubahan yang terjadi, baik yang sifatnya eksternal maupun yang sifatnya internal (Siagian : 1986, 17). Strategi adalah rencana yang

disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan atau organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan/organisasi (Jauch dan Glueck : 1997, 12).

Strategi yang antisipatif merupakan fungsi keputusan-keputusan yang menghubungkan lingkungan tempat organisasi melakukan kegiatan, sumber-sumber daya yang dimiliki yang siap melayani, serta harapan dan tujuan yang ingin dicapai demi kelangsungan hidup organisasi. Strategi yang antisipatif mencoba untuk menyelaraskan perubahan eksternal yang terjadi dengan kondisi internal organisasi yang dipresentasikan oleh sumber daya, kapabilitas dan kompetensi yang dimilikinya. (Purnomo & Zulkieflimansyah : 2007,2).

Strategi dirumuskan dalam dua perspektif berbeda, yang pertama strategi adalah program yang luas untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan misinya. Pengertian ini lebih mengarahkan pada peranan aktif organisasi untuk melaksanakan program sebagai strategi organisasi menghadapi perubahan lingkungan. Strategi ini dikenal sebagai perencanaan strategi. Perspektif kedua strategi adalah pola tanggapan organisasi yang dilakukan terhadap lingkungan sepanjang waktu. Pengertian ini lebih mengarahkan organisasi untuk bersikap pasif, yang artinya para manajer akan menganggapi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan hanya jika mereka merasa perlu untuk melakukannya. Strategi ini dikenal sebagai strategi adaptif.

2.2.3 Macam-macam Strategi

Strategi dalam suatu organisasi bermacam-macam jenisnya, antara lain yaitu ((Purnomo & Zulkieflimansyah : 2007,81-82) :

a. Strategi Bidang Keuangan

Strategi bidang keuangan bertanggung jawab pada peramalan dan perencanaan keuangan, evaluasi usulan investasi, menjamin keamanan dalam segala investasi serta pengendalian sumber-sumber keuangan. Prosesnya yaitu dengan memperkirakan keuntungan potensial dan mengevaluasi kondisi keuangan.

b. Strategi Bidang Sumber Daya Manusia

Pada umumnya fungsi sumber daya manusia sangat berhubungan dengan proses rekrutmen, penyeleksian, penilaian, motivasi serta mempertahankan jumlah dan tipe pekerja yang dibutuhkan untuk menjalankan usaha secara efektif. Strategi ini didasarkan pada analisis ekterna dan analisis internal. Analisis eksternal mencakup perkembangan peraturan pemerintah, perubahan dalam serikat pekerja, seerta perubahan-perubahan dalam pasar tenaga kerja. Analisis internal mencakup analisis perusahaan serta iklim organisasi serta kasus-kasus khusus seperti rendahnya produktivitas, tingginya kecelakaan kerja dan lain-lain.

c. Strategi Bidang Penelitian dan Pengembangan

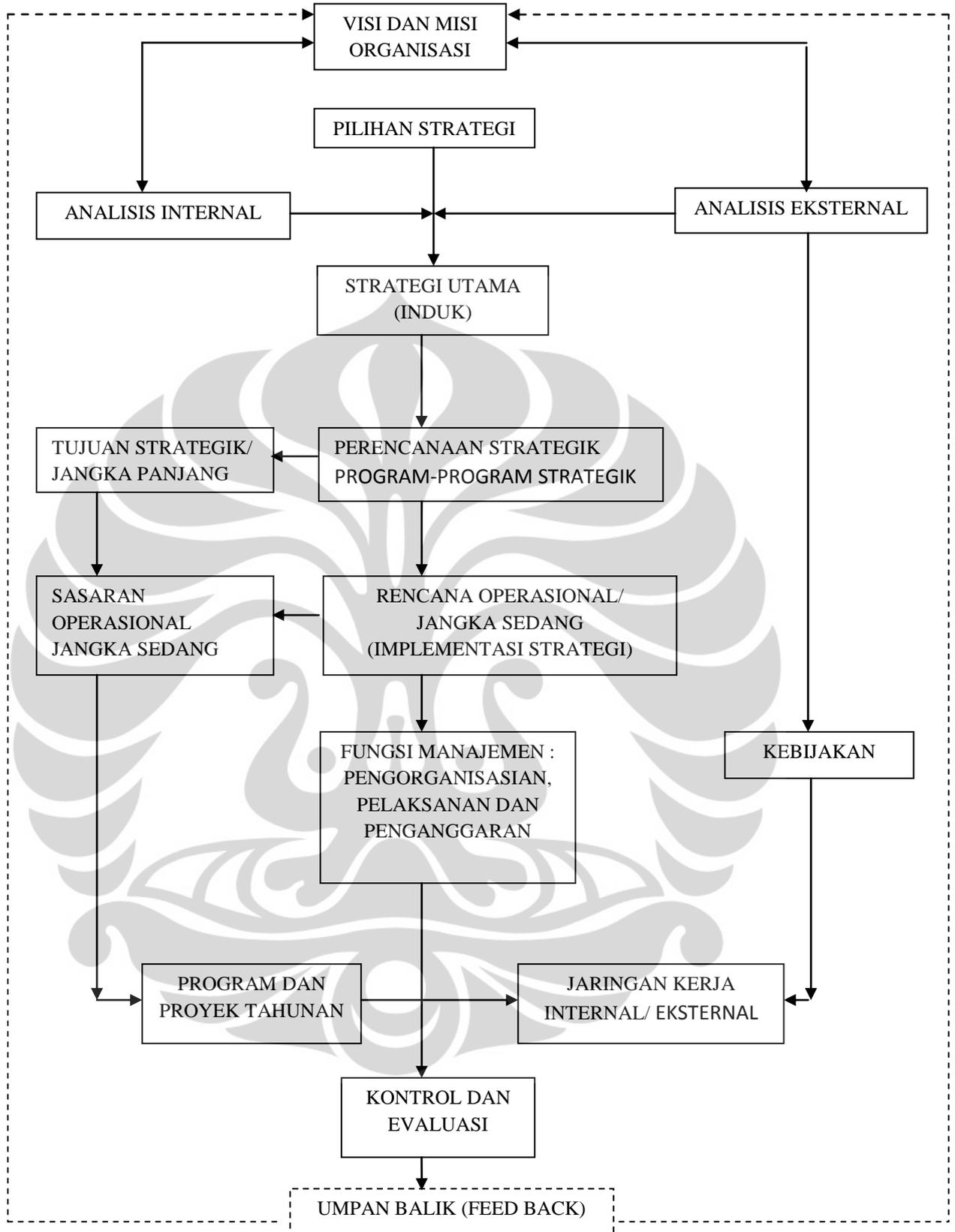
Fungsi ini berperan dalam menghasilkan produk baru untuk bisnis dan perusahaan secara keseluruhan dengan cara menemukan ide-ide produk baru dan mengembangkannya sampai produk tersebut diproduksi dan memasuki pasar. Penelitian dan pengembangan sangat penting dan produk baru akan sangat menguntungkan untuk perusahaan, akan tetapi juga dapat memakan waktu yang lama, biaya yang mahal serta mengandung risiko.

d. Strategi Bidang Operasi

Strategi ini berperan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kapasitas pabrik yang diinginkan, *layout* pabrik, proses industri, dan gambar serta pengelolaan persediaan. Dua aspek yang penting dalam strategi ini adalah biaya pengendalian dan peningkatan efisiensi pabrik.

e. Strategi Bidang Pemasaran

Strategi ini menitikberatkan pada segmentasi pasar, menentukan target dan *positioning*. selain itu juga memusatkan diri pada perencanaan dan pengembangan secara tepat dan cermat bauran pemasaran yang efektif.



Gambar 1.1 Manajemen Strategik sebagai sistem

Sumber : Nawawi : 2011, 151

2.2.4 Perbedaan Strategi dan Tujuan Organisasi

Strategi dan tujuan organisasi merupakan dua hal yang berkaitan erat. Kadang-kadang organisasi menetapkan tujuan-tujuannya terlebih dahulu baru kemudian menyusun strategi yang diperlukan untuk mencapainya. Namun sebaliknya, organisasi kadang-kadang terlebih dahulu mengembangkan suatu rencana strategis yang sistematis dan terperinci dimana kemudian tujuan-tujuan organisasi disusun sebagai bagian dari perencanaan tersebut. Tujuan-tujuan organisasi (*goals*) mengacu pada tujuan-tujuan akhir organisasi (*ends*), sementara strategi mengacu pada tujuan-tujuan akhir organisasi (*ends*) dan cara-cara mencapainya (*means*) sehingga tujuan-tujuan organisasi merupakan bagian dari strategi (Robbins dalam buku Kusdi : 2009,91). Dari segi penekanannya, tujuan-tujuan organisasi lebih mengacu ke dalam (*internal*), yaitu apa-apa yang ingin dicapai berdasarkan kapabilitas dan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sementara strategi lebih menekankan keluar (*eksternal*) yaitu bagaimana mencocokkan kapabilitas dan sumber daya internal (kelemahan dan kekuatan organisasi) dengan peluang dan ancaman lingkungan yang sedemikian rupa agar tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai.

2.2.5 Peran Pemimpin dalam Perumusan Strategi

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan bagian yang sangat penting karena seorang pemimpin dituntut bisa menciptakan bentuk strategi yang sesuai untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya dengan melihat semua aspek kondisi dan lingkungan yang mempengaruhi. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian : 1982,24). Seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi memiliki kemampuan penting, diantaranya adalah (Lukiastuti & Hamdani : 2011, 119-121) :

1. *Liasion* yaitu menjalin komunikasi dengan pihak luar, peran ini cenderung bersifat simbolis dan yuridis misalnya menghadiri resepsi yang

dilaksanakan oleh lembaga rekanan, menghadiri upacara formal, dan juga menandatangani perjanjian formal.

2. *Leader* misalnya mengarahkan bawahan, memberikan motivasi dan menciptakan jenjang karier yang baik bagi para bawahan.
3. Informasi penting.
4. *Monitor* yaitu memantau segala bentuk laporan, informasi dan perkembangan keadaan yang sedang terjadi maupun keadaan di masa yang akan datang.
5. *Disseminator* yaitu menyebarkan gagasan dan informasi penting kepada bawahan dan pejabat organisasi penting yang lain.
6. *Spokesman* yaitu menjadi juru bicara bagi lembaga apabila keadaan mensyaratkan demikian.
7. *Entrepreneur* yaitu menjalin kerjasama dengan lembaga lain agar lembaga yang dipimpinnya memperoleh keuntungan.
8. *Disturbance handler* yaitu menangani kesulitan dengan jalan memberikan solusi terutama secara konseptual dan berpikir secara masuk akal.
9. *Resource Allocator* yaitu mengalokasikan berbagai sumber daya secara tepat kepada seluruh bagian dalam organisasi.
10. *Negotiator* yaitu mewakili lembaga dalam upaya merundingkan sesuatu hal dengan pihak luar.

Pengaruh nyata dari orientasi kepada pemimpin terhadap kehidupan organisasi memang sangat penting. Nilai ini akan mempengaruhi bagaimana anggota memandang pemimpin dan bagaimana pemimpin memaknai peran dan posisinya. Pada sisi negatif, nilai seperti ini dapat melemahkan tanggung jawab individu, terutama dalam pengambilan keputusan. Pendelegasian wewenang terpaksa harus dikontrol dan diawasi secara terus menerus dan ada kesulitan dalam memutuskan sesuatu tanpa petunjuk atau arahan dari pemimpin. Pada sisi positif, pemimpin dapat membangun kohesivitas di dalam organisasi melalui peran simboliknya yang sangat besar (Kusdi : 2011, 194).

2.2.6 Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Pada umumnya, Kepala Sekolah merupakan jabatan tertinggi di sekolah sehingga kepala sekolah memegang peranan dan pimpinan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas sekolah ke dalam maupun ke luar. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan tingkat sekolah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan di level sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting untuk keberhasilan implementasi berbasis sekolah sehingga kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang profesional dalam mengelola sekolahnya.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat sekolah adalah memahami konsep dan penerapan manajemen berbasis sekolah yang merupakan model manajemen yang sedang dikembangkan dalam era otonomi pada tingkat persekolahan dan mencoba mengembangkan kemandirian semua unsur di sekolah melalui pemberdayaan yang efisien dan efektif. Kepala sekolah hendaknya seseorang yang mempunyai kemampuan kepemimpinan dalam berbagi pengambilan keputusan (*leadership skills*), mempunyai kemampuan yang tinggi dalam pembelajaran (*strong instructional leaders*), pengorganisir keinginan masyarakat (*community organizers*), manajer yang berpikiran cerdas/tajam (*sharp managers*), dan orang yang berpandangan optimistik terhadap lingkungan sekolah (*optimistic visionaries of school environment*) (Hadiyanto : 2004, 55). Kepala Sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya (Purwanto : 1988, 118-124) :

a. membuat perencanaan

Sesuai dengan ruang lingkup administrasi sekolah rencana atau program tahunan yang dibuat mencakup :

1. Program pengajaran

Seperti antara lain kebutuhan tenaga guru, pembagian tugas mengajar, pengadaan alat-alat pembelajaran, alat peraga maupun seragam sekolah, sistem penilaian hasil belajar dan kegiatan kuriluler.

2. Kesiswaan

Syarat-syarat dan prosedur penerimaan murid baru, bimbingan atau konseling murid dan pengelompokan siswa atau murid dan pembagian kelas.

3. Kepegawaian

Penerimaan dan penempatan guru atau pegawai baru, usaha kesejahteraan guru dan pegawai sekolah dan mutasi atau promosi guru dan pegawai sekolah.

4. Keuangan

Mencakup pengadaan dan pengelolaan keuangan untuk berbagai kegiatan yang telah direncanakan, baik uang yang berasal dari pemerintah atau dari Komite sekolah ataupun sumber lainnya.

5. Perlengkapan

Meliputi perbaikan atau rehabilitasi gedung sekolah, penambahan ruang kelas, perbaikan atau pembuatan lapangan olah raga serta perbaikan dan pengadaan bangku untuk murid.

b. Menyusun organisasi sekolah

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenangnya kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama.

c. Bertindak sebagai koordinator dan pengarah

Adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang seperti yang tergambar dalam struktur organisasi sekolah memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari pimpinan sekolah. Koordinasi dan pengarahan yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antarbagian atau antar pegawai sekolah, dan atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Adanya pengorganisasian yang baik memungkinkan semua pegawai bekerja sama saling membantu ke arah satu tujuan yang telah ditetapkan seperti kerja sama antara urusan kurikulum dan pengajaran dengan guru-guru, kerja sama antara urusan bimbingan dan konseling

dengan para wali kelas, kerja sama antara bagian tata usaha dengan wali kelas dan guru-guru, kerja sama antara POMG atau BP3 dengan urusan bimbingan dan konselling dan para wali kelas, dan sebagainya.

d. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian

Pengelolaan kepegawaian mencakup di dalamnya penerimaan dan penempatan guru dan atau pegawai sekolah, pembagian tugas pekerjaan guru dan pegawai sekolah, usaha kesejahteraan guru dan pegawai sekolah, mutasi dan atau promosi guru dan pegawai sekolah. Tugas-tugas yang menyangkut pengelolaan kepegawaian sebagian besar dikerjakan oleh bagian tata usaha sekolah seperti pengusulan guru dan atau pegawai baru, kenaikan pangkat guru-guru dan pegawai sekolah, dan sebagainya. Kepala sekolah memperhatikan berbagai aspek dalam memberikan atau membagi tugas pekerjaan pegawai berdasarkan :

1. Jenis kelamin (pria atau wanita)
2. Kesehatan fisik (kuat atau tidaknya melakukan pekerjaan tersebut)
3. Latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki
4. Kemampuan dan pengalaman kerja
5. Bakat, minat dan hobi

2.2.7 Lingkungan Organisasi

Perilaku di dalam suatu organisasi maupun efektifitasnya, sangat dipengaruhi oleh keadaan di luar organisasi.. Setiap keberhasilan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan seluruh karyawan. Karyawan tidak hanya akan menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif dalam berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Karakteristik organisasi seperti struktur, tujuan (*goal*), teknologi maupun strategi hingga suatu derajat tertentu sebenarnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungannya.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap analisis strategi organisasi yaitu faktor lingkungan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal (Siagian : 1986,107-108). Semakin kompleks permasalahan dari aspek lingkungan yang dihadapi, semakin besar pula dampaknya terhadap dinamika manusia, struktur organisasi dan proses di dalamnya. Setiap organisasi dalam

berstrategi idealnya harus memperhatikan aspek lingkungan secara cermat agar organisasi tersebut mampu untuk bertahan. Lingkungan akan berdampak baik langsung maupun tidak langsung bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Hal yang dilakukan organisasi agar mengetahui kondisi lingkungan yang dihadapinya adalah membuat analisis lingkungan. Organisasi yang memanfaatkan pengaruh lingkungan dengan tepat akan selalu berusaha untuk berkembang dan berpikir maju ke depan untuk selalu mengantisipasi dan mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Analisis lingkungan adalah upaya yang dilakukan oleh para perencana strategi untuk mengidentifikasi peluang yang mungkin diraih serta ancaman yang membayangi. Pandangan yang dihasilkan dari analisis lingkungan merupakan fakta yang terjadi berdasarkan dinamika lingkungan untuk menentukan sikap terhadap suatu masalah di mana ujungnya adalah tindakan mengambil kesempatan dari sutau peluang atau menghindari ancaman secara dini. Keputusan yang diambil menimbulkan berbagai pertanyaan, antara lain apakah suatu organisasi perlu bereaksi, mengabaikan, mencoba alternatif tindakan, mempengaruhi, atau mengantisipasi peluang dan ancaman yang ditemukan.

Ada empat faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap proses analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, yaitu ekonomi, politik, kebijaksanaan pemerintah dan teknologi (Siagian : 1986,108).

a. Pemerintah

Pengakuan atas legitimasi pemerintah untuk mengatur berbagai segi kehidupan bernegara dan bermasyarakat merupakan unsur yang sangat penting dalam peningkatan kemampuannya memberikan pelayanan kepada berbagai kelompok kepentingan di masyarakat. Pentingnya pemerintah dapat terlihat dari kewenangan konstitusional untuk mengenakan berbagai sanksi terhadap siapa saja yang tidak melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setiap organisasi yang ingin mempertahankan eksistensinya dan ingin tumbuh serta berkembang, mau tidak mau harus selalu memperhitungkan kebijakan pemerintah dalam berbagai bidang.

b. Ekonomi

Tidak ada satupun organisasi yang dapat menghindar dari situasi perekonomian. Kondisi ekonomi suatu bangsa menampilkan fisik dan jasa secara potensial untuk menyelenggarakan organisasi-organisasi yang berkembang di dalamnya. Semakin berkembang ekonomi suatu bangsa semakin banyak orang yang memiliki uang sehingga pasar semakin luas. Keadaan perekonomian terutama dalam skala makro dapat mempengaruhi kondisi sekaligus rancangan strategi suatu perusahaan. Kondisi perekonomian yang berada dalam keadaan *booming* memungkinkan organisasi untuk merealisasikan rencana usahanya dengan lebih mudah. Bila keadaan ekonomi sedang mengalami krisis, tentunya akan memaksa para perancang strategi untuk bekerja keras untuk menemukan formula yang paling tepat hanya langkah untuk ekspansi saja. Faktor-faktor ekonomi spesifik yang dianalisis dan diagnosis antara lain tingkat siklus usaha, besaran inflasi atau deflasi yang terjadi, respons pasar, iklim serta tata cara perpajakan yang berlaku. Faktor ekonomi sebagai faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang penting untuk dianalisa, diamati dan diperhitungkan karena faktor ekonomi menyangkut hal pendanaan dan daya beserta sumber-sumbernya yang memang mutlak untuk digunakan oleh setiap organisasi untuk bergerak.

c. Lingkungan Politik dan Hukum

Lingkungan ini merupakan sumber aturan dan sumber alokasi kekuatan bagi para pelaksana organisasi. Sebagai pihak yang mengalokasikan kekuatan, pemerintah juga dapat memberikan bantuan kekuatan terhadap organisasi, termasuk bantuan modal yang diperlukan oleh setiap organisasi untuk keberhasilan tujuannya.

d. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi seringkali berpengaruh terhadap mudahnya memperoleh bahan baku, pelaksanaan kegiatan operasional serta peningkatan mutu suatu produk. Bahkan kemajuan teknologi informatika menjadikan informasi yang merupakan penunjang

kelangsungan usaha terolah secara mudah dan cepat. Berbagai macam teknologi saat ini sudah mengalami perkembangan yang semakin pesat diantaranya yaitu teknologi komputer, teknologi komunikasi, teknologi televisi, kemajuan dalam ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan dunia kedokteran dan pemanfaatan energi-energi yang ada di bumi seperti nuklir, tata surya maupun panas bumi.

Lingkungan organisasi pendidikan selalu berubah dari tahun ke tahun. Lingkungan yang dimaksud adalah alam fisik, tumbuh-tumbuhan, binatang dan manusia dengan kebudayaannya. Lingkungan yang paling berkembang dengan pesat yaitu manusia dengan kebudayaannya. Perubahan lingkungan di Indonesia yang paling menonjol yaitu (Pidarta : 2004, 70-79) :

1. Perubahan ilmu dan teknologi dunia.

Teknologi ialah apa yang dipakai oleh organisasi untuk mengubah input menjadi output dalam hal ini adalah mengembangkan para siswa mulai dari baru diterima hingga tamat sekolah.

2. Perkembangan kehidupan dan cara hidup masyarakat.

3. Penyempurnaan pelaksanaan pendidikan.

Hal yang perlu disesuaikan adalah deskripsi tugas dan spesifikasi. Tugas guru adalah menciptakan situasi belajar yang nyaman agar para siswa mau dan dapat belajar dengan cara aktif sendiri. Selain itu lingkungan sekolah yang mendukung dengan menyediakan sumber-sumber belajar, mengusahakan media pendidikan yang beragam, tugas membina kurikulum dalam menciptakan model-model belajar dalam kelompok kelas maupun individu. Tugas kepala sekolah dalam meningkatkan hubungan dengan masyarakat sekitar untuk mendapatkan sumber-sumber belajar, mengundang narasumber dan tugas pembina evaluasi dalam menciptakan model evaluasi yang memadai.

4. Peningkatan pendidikan afeksi untuk mengimbangi perkembangan kognisi.

Menyesuaikan struktur dengan perubahan lingkungan misalnya dengan meningkatkan pendidikan humaniora untuk mengimbangi

pendidikan kognisi. Pendidikan humaniora yang perlu diberi prioritas utama ialah pendidikan Pancasila, Agama, dan Sejarah nasional. Ketiga jenis pendidikan ini yang memegang peranan penting dalam mengembangkan mental dan spiritual para siswa yang bertujuan agar norma, spiritual dan kecintaan para siswa terhadap tanah air berkembang dengan optimal, artinya mereka dapat menghayati dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan butir-butir Pancasila, ajaran agama, dan semangat 45.

5. Pembinaan generasi penerus agar mampu meneruskan pembangunan.

2.2.8 Kualitas di Lingkungan Organisasi Non Profit

Masalah mengenai kualitas berkembang dengan pesat sejak awal tahun 2000 terutama di negara Indonesia sebagai salah satu negara berkembang. Salah satu penyebabnya adalah lulusan SLTA dan perguruan tinggi yang merupakan angkatan kerja produktif banyak yang tidak mempunyai pekerjaan atau menganggur. Hal tersebut terlihat dari rendahnya kualitas lulusan tersebut dimana kualitas termasuk pengetahuan yang dimiliki, ketrampilan dan keahlian yang dikuasai tidak sesuai dengan kualifikasi yang dituntut lapangan kerja yang ada atau kemampuan yang dimiliki lulusan SLTA dan perguruan tinggi dianggap masih rendah untuk mandiri dalam bekerja (Nawawi : 2005, 124). Hal tersebut mendorong adanya usaha motivasi yang berupaya untuk memperbaiki proses belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas lulusan di lingkungan organisasi pendidikan.

Kualitas bagi organisasi non *profit* di bidang pemerintahan termasuk yang mengelola atau mengendalikan dan melaksanakan sistem pendidikan nasional secara operasional, karena tugas pokoknya adalah memberikan pelayanan umum (*public service*), yang berarti konsumennya adalah masyarakat yang membutuhkan pelayanan (*service*) sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya (Nawawi : 2005,126-128). Lingkungan organisasi non profit khususnya bidang pemerintahan yang tidak menghadapi persaingan dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumennya, kualitas diukur dari banyaknya anggota masyarakat yang merasa puas atau sebaliknya semakin berkurang atau tidak ada keluhan

anggota masyarakat pada proses pemberian pelayanan dan hasil pembangunan fisik dan non fisik.

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya dimana TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai suatu strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Tjiptono dan Diana : 1998, 127). Implementasi karakteristik TQM dalam fungsi-fungsi manajemen di lingkungan organisasi non profit antara lain dilakukan sebagai berikut (Nawawi : 2005, 129-138) :

1. Berfokus pada yang dilayani

Fokus karakteristik pelayanan yang diberikan di lingkungan organisasi non profit harus mengenal dengan baik kondisi rakyat atau masyarakatnya dan lingkungan dalam bidang kerja masing-masing. Hal ini terkait dengan kebutuhan dan harapan masyarakat agar pemberian pelayanan umum dan kualitas pembangunan dapat memberikan rasa puas bagi rakyat atau masyarakat. Misalnya dalam pelaksanaan wajib belajar, bagi masyarakat yang hidup di perkotaan, pelayanan cukup dilakukan di sekolah karena masyarakat selalu berusaha untuk menyekolahkan anak-anaknya dengan memilih sekolah yang kualitasnya sesuai dengan keinginan dan harapan.

2. Kepemimpinan yang aktif

Di lingkungan organisasi pengelola atau pengendali dan organisasi pelaksana operasional sistem pendidikan nasional, berarti seluruh pimpinan atau manajer dari Menteri sampai Kepala Sekolah harus aktif dalam menyusun dan mengimplementasikan kurikulum, mengembangkan media pendidikan, mencari dan mengembangkan interaksi belajar mengajar sehingga akhirnya aktif dalam melakukan supervisi dan pengawasan yang berkualitas agar memperoleh hasil berupa lulusan yang berkualitas.

3. Konsep kualitas

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dapat menjadi salah satu sarana peningkatan kualitas. Sarana kerja menggunakan teknologi yang canggih, bukan hanya meningkatkan kecepatan dalam bekerja tetapi juga meningkatkan kecermatan, efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja serta hasilnya dalam berbagai bidang, termasuk juga dalam mengelola atau mengendalikan dan melaksanakan secara operasional kegiatan untuk mewujudkan sistem pendidikan nasional. Teknologi tersebut dapat digunakan dalam hal mengolah data maupun dalam proses kegiatan belajar mengajar.

4. Pengembangan konsep kualitas sebagai budaya organisasi

Budaya organisasi yang menjamin pelaksanaan komitmen pimpinan dengan bawahannya dalam menciptakan, mewujudkan, melaksanakan dan mengontrol pelaksanaan pekerjaan yang memiliki fokus pada kualitas, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan proses menghasilkan sesuatu dan pada kualitas hasilnya. Pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas ketrampilan, wawasan, sikap dan nilai-nilai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus dilaksanakan secara terus menerus. Budaya tersebut akan sangat mendukung bagi terwujudnya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) tanpa diskriminasi, yang memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk berusaha meningkatkan kemampuannya dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas.

5. Fokus pada pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM dapat dilakukan melalui penggunaan dan pengembangan cara bekerja dalam kelompok (*team work*) yang bertujuan adanya interaksi hubungan saling mengisi atau saling melengkapi kekurangan maupun kelemahan dari tiap-tiap pegawai. Bekerja di dalam suatu tim, produktivitas dan kualitas kerja dapat ditingkatkan lebih baik dibandingkan dengan cara dan hasil kerja secara individual. Peningkatan kualitas SDM dalam rangka pemberdayaan dapat dilakukan melalui pelatihan untuk setiap jenjang jabatan dan fungsi organisasi secara berkelanjutan. Pelatihan selain difokuskan pada peningkatan kualitas SDM

sesuai kebutuhan organisasi pada masa sekarang, juga perlu diarahkan pada kemampuan potensial untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan lingkungan di masa depan.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya (Sulistiyani & Rosidah :2003,87). Pelatihan dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Lingkungan di dalam pelatihan diciptakan agar pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian maupun perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Selain itu, di dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang. Perbedaan antara pelatihan dan pengembangan yaitu bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Mewujudkan kualitas proses dan hasil yang akan dicapai di lingkungan organisasi non profit dapat diwujudkan dengan adanya sumber-sumber utama kualitas yang dapat mendukung. Beberapa sumber tersebut yaitu (Nawawi : 2005, 138-144) :

1. **Komitmen Pucuk Pimpinan Terhadap Kualitas**

Komitmen terhadap kualitas dari seorang pimpinan perannya sangat penting karena berpengaruh langsung pada setiap pembuatan keputusan dan kebijakan, pemilihan dan pelaksanaan program dan proyek, pemberdayaan SDM, dan pelaksanaan kontrol. Seorang pemimpin yang

sudah mempunyai komitmen dalam menjamin kualitas pasti akan bertindak sesuai dengan standar dan pedoman yang telah ditentukan.

2. Sistem Informasi Manajemen

Ketersediaan informasi dan data yang akurat, cukup atau lengkap dan terjamin sesuai dengan kondisi sekarang (*up to date*), sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas pokok untuk mewujudkan dan memelihara eksistensi sebuah organisasi non profit. Informasi merupakan sumber yang sangat besar pengaruhnya pada kemampuan memecahkan masalah secara berkualitas, berdasarkan keadaan sebenarnya sekarang dan kondisinya yang ideal sebagai tolak ukur kualitas yang diinginkan dalam pemecahan masalah organisasi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3. SDM yang potensial

Kualitas pelaksanaan tugas pokok sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki SDM, baik yang telah diwujudkan menjadi prestasi kerja (*achievement*) maupun yang bersifat potensial dan dapat dikembangkan (*potential ability*) yang dimiliki.

4. Keterlibatan semua fungsi

Semua fungsi harus dilibatkan secara maksimal sehingga saling menunjang satu dengan yang lain.

5. Filsafat perbaikan kualitas secara berkesinambungan

Seringkali kualitas suatu organisasi dibebankan kepada pimpinan sebagai sumber kualitas. Agar suatu organisasi tetap berkualitas walaupun sudah tidak dipimpin oleh pemimpin terdahulu, sikap maupun perilaku tiap individu yang nantinya akan memimpin organisasi harus tetap mempunyai komitmen untuk memperbaiki kualitas secara berkesinambungan di dalam organisasi meskipun pimpinan akan selalu mengalami pergantian.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode alamiah (Moleong : 2007). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui strategi apa saja yang digunakan organisasi dalam upaya melakukan peningkatan mutu kualitas pendidikan melalui tindakan yang dilakukan berdasarkan bentuk strategi yang telah ditentukan.

3.2 Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat

Penelitian murni karena hanya untuk menjawab keingintahuan penulis terhadap fenomena yang akan diteliti dan tidak berkaitan dengan penelitian sebelumnya.

3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan

Penelitian yang digunakan peneliti bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial yang disebut dengan penelitian deskripsi. Penelitian deskripsi merupakan penelitian yang mencari jawaban atas pertanyaan mengenai siapa, apa, bilamana, dimana, dan kadang-kadang bagaimana. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan atau mendefinisikan atas strategi yang diterapkan dalam suatu organisasi beserta hambatan yang ditemui dan cara mengatasinya.

3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Waktu

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam dimensi waktu *cross sectional* dimana penelitian mengambil satu bagian dari gejala (populasi) pada satu waktu tertentu atau satu periode saja. Penelitian ini termasuk penelitian yang mudah dilakukan dan berbiaya murah.

3.2.4 Jenis Penelitian Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk penelitian kualitatif sehingga dalam mengumpulkan data-data, peneliti menggunakan teknik *field research* dan *library research* dengan melakukan pengamatan dan wawancara mendalam yang ditujukan pada suatu kelompok tertentu.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi penelitian mengambil tempat di Taman Kanak-kanak Pembina Tingkat Nasional.
- b. Waktu penelitian berlangsung dari Februari 2012 hingga Juni 2012.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data model interaktif menurut Miles & Huberman terdiri atas empat tahapan. Tahapan pertama adalah tahapan pengumpulan data, tahapan kedua adalah reduksi data, tahapan ketiga adalah tahapan *display* data dan tahapan keempat adalah penarikan kesimpulan dan/atau tahap verifikasi (Herdiansyah : 2011, 164-181).

1. Pengumpulan data

Pada umumnya peneliti melakukan studi pre-eliminatory yang berfungsi untuk verifikasi dan pembuktian awal bahwa fenomena yang diteliti itu benar-benar ada. Studi pre-eliminatory sudah termasuk dalam proses pengumpulan data. Proses pengumpulan data juga terjadi ketika melakukan pendekatan dan menjalin hubungan dengan subjek penelitian, dengan responden penelitian, melakukan observasi, membuat catatan lapangan, bahkan ketika peneliti berinteraksi dengan lingkungan sosial objek dan informan. Tidak ada waktu yang spesifik atau khusus yang disediakan untuk proses pengumpulan data karena sepanjang penelitian berlangsung, sepanjang itu pula proses pengumpulan data dilakukan.

2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Hasil dari rekaman wawancara akan diformat menjadi bentuk verbatim wawancara, Hasil observasi atau temuan lapangan diformat menjadi tabel hasil observasi disesuaikan dengan metode observasi yang digunakan, hasil studi

dokumentasi diformat menjadi skrip dan analisis dokumen, dan hasil FGD diformat menjadi verbatim hasil FGD.

3. *Display data*

Mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan, serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan subtema yang diakhiri dengan memberikan kode (*coding*) dari subtema tersebut sesuai dengan verbatim wawancara yang sebelumnya telah dilakukan.

4. Kesimpulan/verifikasi

Kesimpulan menjurus kepada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya dan mengungkap “*what*” dan “*how*” dari temuan penelitian tersebut.

3.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan masih jauh dari penelitian yang sempurna. Hal ini dikarenakan banyaknya hambatan serta keterbatasan peneliti baik dari segi kualitas maupun dalam pengumpulan data-data yang dihasilkan. Akses yang jauh dan sulitnya untuk bertemu dengan narasumber untuk melakukan wawancara merupakan salah satu faktor penelitian yang dilakukan jauh dari kata sempurna. Tetapi peneliti berusaha untuk bisa menyajikan data-data dan informasi yang dilakukan agar bisa berguna bagi pembaca untuk kedepannya.

BAB 4

GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS PERMASALAHAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan serta uraian strategi yang diterapkan di TK Negeri Pembina serta hambatan yang ditemui dan solusi pemecahannya.

4.1 SEJARAH SINGKAT TK NEGERI PEMBINA

4.1.1 Riwayat TK

Taman Kanak-Kanak Negeri Pembina tingkat Nasional dibangun pada tahun 1984 dan difungsikan secara optimal sejak tahun pelajaran 1986 / 1987. TK ini diresmikan pada tanggal 12 Desember 1988 oleh Bapak Dirjen Dikdasmen, Bapak Prof. Dr. Hasan Walinono, diatas tanah seluas kurang lebih 7000 m², bangunan 3644 m² dan bersertifikat. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional terletak di Jalan H. Muchtar Raya Kelurahan Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Tujuan pemerintah membangun TK Negeri Pembina Tingkat Nasional adalah sebagai percontohan atau model baik bagi TK Negeri Pembina atau Swasta Propinsi maupun Kota/Kabupaten serta taman kanak-kanak lain yang berada disekitarnya tentang penyelenggaraan dan pengelolaan TK. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional juga sebagai tempat pelatihan bagi guru-guru TK dan juga sebagai tempat penelitian bagi instansi terkait dan tempat pelaksanaan berbagai inovasi dalam proses pembelajaran.

4.1.2 Kebijakan Mutu dan Visi Misi TK Negeri Pembina

TK NEGERI PEMBINA TINGKAT NASIONAL sebagai tempat yang memberikan layanan pendidikan bagi anak usia 4 sampai dengan 6 tahun, mempunyai komitmen yang kuat untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu, dengan cara :

1. Meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan yang terkait dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam pendokumentasian, penerapan, pemeliharaan dan peningkatan sistem manajemen mutu secara berkesinambungan.
2. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi.

Kebijakan ini dikomunikasikan untuk dipahami, dijabarkan dalam sasaran mutu dan dilaksanakan oleh semua pegawai TK NEGERI PEMBINA TINGKAT NASIONAL. TK Negeri Pembina Tingkat Nasional melaksanakan Standar Mutu ISO : 9001 : 2008.

Selain itu, dalam menerapkan upaya strategi yang dilakukan TK Negeri Pembina disesuaikan dengan berpedoman kepada visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan . Visi dari TK Negeri Pembina yaitu “Terwujudnya peserta didik yang Beriman, Bertakwa, Kreatif, Mandiri, Peduli Lingkungan, dan Berwawasan Luas”.

Misi dari TK Negeri Pembina yaitu :

1. Menanamkan keyakinan dan ketaqwaan melalui kegiatan keagamaan.
2. Mengembangkan kreatifitas peserta didik agar menjadi terampil dan mandiri.
3. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
4. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman nyaman, rapi, bersih dan menyenangkan.
5. Mengembangkan kemampuan peserta didik melalui pengenalan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Motto TK Negeri Pembina Tingkat Nasional yaitu “ BEST KIDS “
 BE = BERKUALITAS
 ST = SPORTIF

K = KREATIF

I = INOVATIF

DS = DEMOKRATIS

4.1.3 Tenaga Kependidikan dan Jam belajar

Saat ini jumlah tenaga pendidik di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional berjumlah 17 orang yang terdiri dari, guru PNS sebanyak 5 orang, guru honor 4 orang, dan tenaga non guru sebanyak 8 orang.

Proses belajar mengajar di TK Negeri Pembina berlangsung selama 5 hari dalam seminggu yaitu dari hari Senin hingga Jumat. Waktu belajar berlangsung dari pukul 07.30 – 11.00 pada hari Senin hingga Kamis, sedangkan hari Jumat berlangsung dari pukul 07.30 – 10.30. Kegiatan ekstrakurikuler seperti robotik dan menari atau melukis dilakukan ketika kegiatan jam belajar mengajar telah selesai, sedangkan ekstrakurikuler seperti berenang dan drum band dilakukan bersamaan ketika kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung.

Fasilitas yang tersedia di TK Negeri Pembina juga sangat banyak, meliputi :

- a. Ruang Kepala Sekolah
- b. Ruang TU
- c. Ruang Anak Kebutuhan Khusus
- d. Ruang Belajar
- e. Ruang Kelas
- f. Ruang Perpustakaan
- g. Ruang Observasi
- h. Ruang Meeting
- i. Mushola
- j. Ruang Tunggu
- k. Ruang Komputer
- l. Ruang UKS
- m. Dapur
- n. WC baik guru dan anak dipisah
- o. Taman Lalu Lintas

- p. Spillood
- q. Kolam Renang
- r. Gudang
- s. Toga
- t. Binatang Peliharaan, kolam ikan, kebun bunga, kebun sayuran.

4.1.4 Jumlah Anak Didik

Tabel I.2 Jumlah Anak Didik selama 3 tahun terakhir

Kelompok	Jumlah Anak Didik			Keterangan
	2009/2010	2010/2011	2011/2012	
KB	-	-	11	
A	54	49	53	
B	62	61	57	
Jumlah	116	110	121	

4.1.5 Program Yang Diterapkan

Saat ini TK Negeri Pembina menerapkan program sekolah pendidikan karakter yang baru dijalankan kurang lebih 7 bulan pada tahun ajaran 2011/2012. Pendidikan karakter adalah upaya penanaman nilai-nilai karakter kepada anak didik yang meliputi pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai kebaikan dan kebajikan kepada Tuhan YME, diri sendiri, sesama, lingkungan maupun kebangsaan agar menjadi manusia yang berakhlak melalui jenjang pendidikan usia dini. Tujuan program pendidikan karakter yaitu memberikan pedoman bagi tenaga kependidikan, pendidik, pengasuh, dan orang tua dalam menerapkan pendidikan karakter bagi anak usia dini. Nilai-nilai penting dalam pendidikan karakter meliputi :

- a. Kecintaan terhadap Tuhan YME.
- b. Kejujuran.
- c. Disiplin.
- d. Toleransi dan cinta damai.
- e. Percaya diri.
- f. Mandiri.

- g. Tolong menolong, kerjasama, dan gotong royong.
- h. Hormat dan sopan santun.
- i. Tanggung Jawab.
- j. Kerja keras.
- k. Kepemimpinan dan keadilan.
- l. Kreatif
- m. Rendah hati
- n. Peduli Lingkungan.
- o. Cinta bangsa dan tanah air.

Selain program pendidikan berkarakter, TK Negeri Pembina juga memiliki program sekolah mandiri dan menerima anak inklusi yaitu anak yang berkebutuhan khusus. Pengajaran yang diberikan untuk anak inklusi diberikan oleh guru khusus karena anak inklusi tidak sama dengan anak-anak pada umumnya sehingga mereka memerlukan tenaga pengajar yang sesuai.

4.1.6 Model Pembelajaran

Sistem Pembelajaran di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional adalah kelas yang berpusat pada anak yang meliputi 10 area. Kegiatan yang disukai pada area yang dibuka anak memilih pada hari itu. Gambar ruangan kelas berdasarkan metode area terlampir.

4.1.7 Prestasi Yang Diraih

Tabel I.3 Prestasi yang diraih

Tahun	Jenis Lomba	Keterangan
2008/2009	Menari	Harapan
	Bola Keranjang	Juara I
	Lari Bendera	Juara III
	Lari Bendera	Juara I
	Menyanyi	Juara Juara III
	Futsal	Juara II
	Fashion Show	Juara II
	Senam	Juara III

2009/2010	Tari Betawi Tingkat DKI Merangkai Bungan Menyanyi Bersama Menari Menyanyi Hardiknas Futsal Fashion Show	Juara I Juara I Juara II Juara II Juara I Harapan I Juara I
2010/2011	Mewarnai Tingkat Kota Mewarnai Tingkat DKI Menari Tingkat Kota	Juara I Harapan I Juara I
2011/2012	Menari Tingkat Provinsi Menari Tingkat Kota Menari Tingkat Kecamatan Puisi Tingkat Kota	Juara I Juara I Juara I Juara III

Sumber : TK Negeri Pembina

Tabel I.4 Prestasi Bidang Kinerja Guru

Tahun	Jenis Lomba	Keterangan
2004/2005	Guru Berprestasi	Juara I Tingkat Kecamatan Juara I Tingkat Kodya Juara I Tingkat Propinsi
2005/2006	Guru Berprestasi Mengarang Cerita Bergambar	Juara I Tingkat Kecamatan Juara I Tingkat Kodya Juara I Tingkat Propinsi Juara II Tingkat Propinsi
2006/2007	Membuat Alat Peraga	Juara I Tingkat Kecamatan Harapan I Tingkat Kota
2008/2009	Finger Painting Tari Kreasi	Juara I Tingkat Kecamatan

		Juara II Tingkat DKI
2009/2010	Guru Berprestasi	Juara I Tingkat Kecamatan Juara II Tingkat Kota
2010/2011	Guru Berprestasi	Juara II Tingkat Kecamatan
2011/2012	Guru Berprestasi	Juara II Tingkat DKI

Sumber : TK Negeri Pembina

Tabel I.5 Prestasi TK

Tahun	Jenis Lomba	Keterangan
2003/2004	Lomba Sekolah Sehat Tingkat Kecamatan	Juara I
2004/2005	Lomba Sekolah Sehat Tingkat Kodya Lomba Sekolah Sehat Tingkat Propinsi	Juara I Juara I
2005/2006	Lomba Sekolah Sehat Tingkat Nasional	Juara III
2009/2010	ISO 9001:2008	

Sumber : TK Negeri Pembina

4.2 Upaya-upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Taman Kanak-kanak Negeri Pembina Tingkat Nasional merupakan sekolah percontohan bagi TK-TK lain yang berada di seluruh Indonesia. Dasar pembentukan TK Negeri Pembina Tingkat Nasional yaitu agar sekolah-sekolah taman kanak-kanak mempunyai acuan yang jelas dalam penyelenggaraan pendidikan terutama tingkat taman kanak-kanak. Selain itu, bertujuan untuk meningkatkan pemerataan dan perluasan akses untuk memperoleh layanan pendidikan dan sebagai pedoman bagi masyarakat yang ingin menyelenggarakan pendidikan tk. Berbagai hal dapat dicontoh dari TK Negeri Pembina, antara lain yaitu sebagai acuan dalam menciptakan suatu bentuk sekolah taman kanak-kanak yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu sebagai

tempat bermain sekaligus belajar bagi anak-anak yang dapat memberikan kenyamanan dalam melakukan berbagai aktifitas. Hal tersebut dapat terlihat dari penerapan program yang telah disesuaikan dengan kurikulum. TK Negeri Pembina merupakan TK yang pertama kali menerapkan suatu program terbaru berdasarkan kurikulum yang dibuat. Banyaknya TK-TK yang berasal dari luar Jakarta datang melakukan studi banding ke TK Negeri Pembina karena ingin mencari tahu bagaimana penerapan kurikulum terbaru yang sesuai dengan standar pendidikan yang diterapkan. TK tersebut antara lain berasal dari daerah Lampung, Padang, Makasar, Surabaya, dan Jambi dimana mereka melihat bagaimana penerapan program pembelajaran yang diterapkan di TK Negeri Pembina. Selain itu juga dari segi luas sekolah, permainan yang disediakan, tenaga pengajar yang kompeten di bidangnya, fasilitas sarana prasarana minimal yang harus disediakan.

TK Negeri Pembina merupakan suatu bentuk organisasi milik pemerintah yang tidak mengutamakan keuntungan dalam proses pelaksanaannya. Sebagai organisasi milik pemerintah, TK Negeri Pembina lebih mengutamakan pemberian layanan secara optimal dalam bidang kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menciptakan anak-anak didik yang siap menuju gerbang pendidikan dasar. Merupakan organisasi milik pemerintah membuat TK Negeri Pembina lebih berusaha untuk melakukan berbagai macam peningkatan dan perbaikan dari segi internal baik dari sumber daya manusia, manajemen dan peningkatan optimal sarana dan prasarana yang dimiliki.

Kualitas sebagai TK Negeri Pembina Tingkat Nasional merupakan modal utama yang penting dan selalu menjadi acuan serta contoh bagi tk lain sehingga memberikan motivasi dan dorongan untuk selalu berusaha memberikan pengajaran yang terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan TK. Sebagai taman kanak-kanak percontohan, TK Negeri Pembina selalu melakukan berbagai inovasi strategi yang dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas baik dari segi pendidikan maupun pelayanan yang diberikan.

Strategi yang diterapkan di TK Negeri Pembina tidak terlepas dari visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penetapan visi misi hingga strategi yang dilakukan di dalam organisasi sekolah melibatkan kepala sekolah, guru-guru

maupun pihak lain yang masih berada di internal TK Negeri Pembina. Partisipasi dari seluruh pihak sekolah dalam menetapkan visi misi dan strategi yang akan diterapkan nantinya bertujuan agar seluruh komponen sekolah mempunyai tujuan yang sama bagi kemajuan TK Negeri Pembina.

Standar pendidikan anak usia dini berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia tahun 2009 meliputi :

1. Standar tingkat pencapaian perkembangan,
2. Standar pendidik dan tenaga kependidikan,
3. Standar isi, proses, dan penilaian
4. Standar sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan.

Ada beberapa upaya strategi yang dilakukan oleh TK Negeri Pembina Tingkat Nasional dalam mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Upaya strategi yang dilakukan terbagi menjadi 3 jenis, yaitu strategi dalam bidang sumber daya manusia, strategi dalam bidang manajemen dan strategi dalam bidang sarana dan prasarana

4.3 Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan

Tingkat pencapaian perkembangan menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan yang diharapkan dicapai anak pada rentang usia tertentu. Tingkat pencapaian meliputi nilai agama dan moral, fisik, kognitif dan bahasa. Untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan dan membantu para guru dalam melaksanakan rencana, proses dan penilaian pembelajaran yang berhasil maka setiap TK harus membuat pedoman pengembangan silabus. Pedoman pengembangan silabus merupakan penjabaran program pembelajaran atau kurikulum dan dikembangkan dengan memperhatikan pengalaman guru maupun kepala pembina sehingga elemen dari TK Negeri Pembina dilibatkan dalam pembuatan kurikulum, dalam hal ini adalah kepala sekolah TK Negeri Pembina. Kepala sekolah TK Negeri Pembina merupakan salah satu anggota tim penyusunan kurikulum pendidikan anak usia dini sehingga dalam perencanaannya dapat melihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan. Penilaian kualitas program pengajaran yang dijalankan oleh sekolah akan berhasil jika seluruh orang tua juga turut serta mendukung program yang dijalankan. Program yang ditetapkan oleh

sekolah merupakan kesepakatan dan telah melalui proses diskusi dalam bentuk rapat oleh pihak internal sekolah yaitu guru-guru, karyawan serta kepala sekolah. Penetapan program yang dilaksanakan nantinya akan disesuaikan dengan kurikulum bagi taman kanak-kanak berdasarkan ketetapan pemerintah dan disesuaikan dengan visi dan misi sekolah, agar tujuan dari program yang dilaksanakan sejalan dengan visi misi yang telah disepakati oleh pihak sekolah. Penerapan program sekolah yang sedang dijalankan adalah program pendidikan berkarakter. Pendidikan berkarakter merupakan program sekolah dengan mengajarkan kepada anak untuk menanamkan nilai-nilai karakter yaitu sikap dan perilaku yang didasarkan pada norma dan nilai yang berlaku di masyarakat yang dipandang baik (Pedoman Pendidikan Karakter pada PAUD). Nilai-nilai karakter yang ditanamkan di TK Negeri Pembina yaitu :

- a. Religius
- b. Jujur
- c. Toleransi
- d. Disiplin
- e. Kerja keras
- f. Kreatif
- g. Mandiri
- h. Demokratis
- i. Rasa ingin tahu
- j. Semangat kebangsaan
- k. Cinta tanah air
- l. Menghargai prestasi
- m. Bersahabat atau komunikatif
- n. Cinta damai
- o. Gemar membaca
- p. Peduli lingkungan
- q. Peduli sosial
- r. Tanggung jawab

Gambar 1.1 Disiplin



Gambar 1.2 Menghargai prestasi



Gambar 1.3 Peduli lingkungan



Gambar 1.4 Mandiri



Penerapan religius dilakukan dengan membiasakan membaca doa ketika melakukan berbagai macam kegiatan seperti doa masuk kelas, doa makan, pulang sekolah, doa selamat di perjalanan sehingga anak-anak bisa menerapkan membaca doa dalam kehidupan sehari-hari ketika berada di rumah. Selain itu sekolah juga membiasakan mengadakan pengajian membaca ayat-ayat pendek sebelum memulai pelajaran sekolah dan membiasakan solat dzuhur berjamaah. Nilai peduli lingkungan diterapkan dengan memanfaatkan lahan yang tersedia di sekolah untuk bercocok tanam menanam pohon buah-buahan atau memelihara hewan peliharaan yang selalu dijaga dan dirawat. Selain itu juga mengajarkan anak untuk membuang sampah di tempatnya agar lingkungan tetap bersih, nyaman dan sehat. Kemandirian juga didapat dari program sekolah yang berbeda yaitu program sekolah mandiri yaitu program sekolah yang menitikberatkan kemandirian bagi anak.

Penerapan pendidikan berkepribadian juga didukung oleh berbagai media seperti buku acuan pendukung, media cerita dan media belajar. Buku acuan pendukung contohnya seperti buku-buku cerita bermuatan karakter, buku biografi berisi nilai karakter, dan buku lain yang merupakan media belajar bagi penanaman pengetahuan dan perasaan tentang kebaikan. Media cerita berupa boneka tangan, gambar, dan alat permainan edukatif yang bisa dijadikan media pembentukan nilai karakter. Media belajar yang tersedia di lingkungan TK yang dapat mendukung pendidikan karakter.

Taman Kanak-kanak Negeri Pembina juga menerapkan program sekolah mandiri. Program sekolah mandiri adalah suatu program yang bertujuan agar si anak mempunyai sifat mandiri baik di sekolah hingga berada di lingkungan keluarga. Sifat mandiri perlu diterapkan sejak dini kepada anak-anak agar anak tidak selalu bergantung kepada orang tua karena pendidikan dan pembelajaran di taman kanak-kanak merupakan langkan awal anak dalam menghadapi sekolah dasar dimana pada sekolah dasar, anak dituntut untuk lebih mandiri dan menanamkan sikap tanggung jawab. Sikap mandiri perlu ditanamkan sejak dini pada diri anak karena anak akan memasuki jenjang sekolah yang lebih tinggi dan pengawasan orang tua semakin berkurang agar anak mempunyai rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Bagi pihak sekolah ada sejumlah masukan untuk mendukung terciptanya program sekolah mandiri, seperti orang tua siswa tidak diperbolehkan untuk menunggu anak selama kegiatan belajar di sekolah sedang berlangsung, walaupun pihak sekolah sendiri sebenarnya menyediakan ruang tunggu bagi para orang tua murid untuk menunggu anaknya selama pelajaran berlangsung. Orang tua yang menginginkan anaknya memiliki sifat mandiri dengan kesadaran sendiri tidak menunggu dan hanya datang ketika mengantar dan menjemput anak pulang sekolah. Kesadaran yang demikian dapat membuat anak menjadi anak yang mandiri selama di sekolah, anak memiliki rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri sehingga anak akan melakukan kegiatan yang tidak merugikan dirinya sendiri dan orang lain.

“ bagus ya mbak, anak saya menjadi lebih mandiri, kreatif dan berani. saya memilih untuk menyekolahkan anak saya disini juga karena sekolah ini menawarkan program sekolah mandiri yang menciptakan anak-anak untuk menjadi mandiri. selama anak saya bersekolah disini perkembangan mandirinya sangat terlihat. seperti contohnya anak saya itu sebenarnya tidak mau jika sekolah itu ditungguin, jadi anak saya maunya saya anter jemput saja ke sekolah dan bahkan anak saya meminta saya untuk tidak datang menjemput, katanya mau pulang naik ojek saja sendiri. hal ini membuat saya,,ooh anak saya sikap mandirinya sudah sangat baik yaa ketika bersekolah disini. nah disini juga kelihatan kan mbak sedikit sekali orang tua yang menunggu anaknya bersekolah, yaa karena sebenarnya anak-anak itu ga boleh ditungguin sama orang tuanya selama jam pelajaran berlangsung “ (Wawancara dengan Ibu Nova, tanggal 29 Mei 2012).

Program yang ketiga yang diterapkan di TK Negeri Pembina Tingkat Nasional yaitu penerapan program parenting. Untuk meningkatkan kerjasama antara pihak sekolah dengan orang tua murid dalam melihat dan mengamati perkembangan anak di sekolah, Kepala sekolah membuat suatu program yang dinamakan program *parenting* yaitu mengikutsertakan orang tua dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kegiatan komite sekolah untuk selalu aktif dalam kegiatan kerja sama yang dilakukan dengan pihak sekolah. Kegiatan *parenting* tersebut meliputi :

- a. Piket orang tua murid, yang dilaksanakan seminggu 3 kali yaitu pada hari senin, rabu, dan jum'at. Kegiatan yang dilakukan seperti membantu memberikan pengajaran dalam menambah materi di kelas selama 10 hingga 15 menit, seperti orang tua yang bekerja sebagai pengusaha makan, memberikan pengajaran bagaimana cara membuat makan tersebut kepada anak-anak.
- b. Piket orang tua murid selama sehari di kelas yang berlangsung selama sebulan sekali, dimana orang tua murid memberikan pengajaran dengan terjun langsung yang didampingi guru kelasnya, dalam pengajaran tersebut dapat terlihat bagaimana mengajarkan penjumlahan dan pengurangan di kelas bagi anak-anak sehingga orang tua nantinya akan mengajarkan hal yang sama bagi anak mereka ketika tiba di rumah.
- c. Menyusun menu makanan dan memasak untuk makan anak setiap hari, yang menyusun menu orang tua murid dibagi perkelas, lalu memasak selama sebulan dimana uang untuk memasak diberikan dari sekolah. Hal ini bertujuan agar anak memperoleh gizi yang seimbang dan mencegah agar anak tidak sembarangan jajan di luar yang kadangkala jajanan anak-anak mengandung bahan-bahan yang berbahaya bagi kesehatan.
- d. Pengajian orang tua murid seminggu sekali, untuk mempererat tali persaudaraan antara guru dengan orang tua murid.
- e. Pembantu rumah tangga diajak untuk mengikuti pembinaan yang dilakukan sebulan sekali oleh sekolah dengan pembicara adalah kepala sekolah sendiri untuk memberikan pengetahuan dan pembinaan bagaimana mengajarkan membaca untuk anak usia tk. Dalam hal ini justru keaktifan

pembantu sangat tinggi yang dilihat dari banyaknya mbak-mbak yang hadir.

“ yaa jadi kita jadi tahu yaa maksudnya jadi antara guru dan orang tua sejalan dalam mengajarkan dan mendidik anak, seperti contoh ketika masuk ke dalam rumah harus melepas sepatu, jadi kenyataan ketika si anak dirumah bisa mempraktekkan apa yang diajarkan di sekolah “
(Wawancara dengan Ibu Nova, tanggal 29 Mei 2012)

Manfaat dari adanya kegiatan *parenting* yang dilakukan oleh sekolah adalah agar orang tua ikut serta mengetahui perkembangan anak ketika di sekolah dan apa saja hambatan yang terjadi dalam kegiatan proses belajar mengajar karena mengajarkan anak-anak yang masih kecil membutuhkan kerja keras dan kesabaran yang tinggi. Peningkatan kualitas baik bagi guru sebagai input (masukan) dalam hal pemberian pengajaran bagi anak-anak, yang didukung dengan program sekolah maupun kegiatan ekstrakurikuler di dalamnya akan berpengaruh untuk menghasilkan anak didik yang juga mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang bisa digunakan di masa depan.

Kegiatan yang tidak kalah pentingnya dalam menciptakan anak didik yang berkualitas yaitu kegiatan penunjang ekstrakurikuler yang diselenggarakan sekolah. Program ekstra kulikuler yang selalu ada di setiap jenjang pendidikan sekolah juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan minat dan hobi dari anak-anak. Ekstrakurikuler yang disediakan di TK Negeri Pembina jumlahnya cukup banyak, meliputi :

- a. Melukis
- b. Berenang
- c. Pendidikan agama
- d. Komputer
- e. Menari
- f. Bahasa Inggris
- g. Menyanyi
- h. Drum band
- i. Senam
- j. Robotik

Hal ini terlihat dari prestasi yang dimiliki anak-anak di TK Negeri Pembina. Kegiatan yang paling menonjol adalah kegiatan seni yang meliputi seni tari dan drumband, dari kedua kegiatan seni ini yang selalu menyumbangkan prestasi yang membanggakan baik bagi sekolah, orang tua maupun anak-anak sendiri. TK Negeri Pembina mendatangkan guru khusus dari luar atau guru honor yang telah memiliki ketrampilan di bidangnya baik seni tari maupun kegiatan drumband untuk memberikan pengajaran dan pelatihan kepada anak-anak. Kegiatan perlombaan yang terus menerus rajin dilakukan akan memberikan dampak yang besar bagi anak, menjadikan si anak memiliki sikap yang berani dan mandiri ketika harus tampil sendiri atau berkelompok tanpa didampingi guru maupun orang tua dan juga mengajarkan kepada anak dalam bekerja sama menjaga kekompakan dalam satu regu atau kelompok. Guru honorer yang didatangkan dari luar sekolah sangat membantu dalam pemberian kegiatan dan ketrampilan bagi anak karena adanya keterbatasan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru di TK Negeri Pembina. Ekstrakurikuler yang terbaru diselenggarakan oleh TK Negeri Pembina adalah kegiatan robotik yang bertujuan meningkatkan dan merangsang kemampuan motorik minat anak pada kemampuan berpikir yang lebih mendalam.

4.4 Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang bagus dilihat dari kualitas pendidikan, kompeten di bidangnya dan memiliki ketrampilan yang dapat diaplikasikan dalam pengajaran sehari-hari. Berbagai cara dilakukan untuk terus menerus meningkatkan kompeten dari sumber daya manusia. TK Negeri Pembina dalam usahanya meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusianya. Tenaga pendidik berkaitan dengan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga TK Negeri Pembina melakukan upaya strategi dalam bidang sumber daya manusia.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan rajin memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar atau *workshop* bagi para guru untuk meningkatkan produktivitas dan peningkatan kinerja. Guru yang mengajar di TK Negeri Pembina tidak sepenuhnya didominasi oleh guru pegawai negeri, tetapi pengajaran juga diberikan oleh guru yang statusnya sebagai guru bantu atau guru honorer. Guru bantu tidak hanya diikuti dalam mengajar di kelas tetapi sebagian besar guru bantu merupakan guru kegiatan ekstrakurikuler yang disediakan oleh sekolah. Setiap guru memperoleh kesempatan yang sama dalam pelatihan dan *workshop* yang diselenggarakan.

“ Pelatihan untuk guru sifatnya ada dua macam, yaitu pelatihan dari dinas maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh penyelenggara. Jika pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas biasanya dalam surat undangan pelatihan yang diberikan, sudah mencantumkan nama guru yang harus mengikuti pelatihan, sedangkan *workshop* yang diselenggarakan selain dinas, diwakilkan oleh guru-guru yang ada secara bergiliran. Jadi kalau yang kemarin misalnya saya sudah pernah mengikuti *workshop* terus ada undangan *workshop* lagi, diberikan kepada guru lain “ (Wawancara dengan Ibu Nissa, tanggal 29 Mei 2012).

Jika pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, biasanya dalam surat undangan sudah tercantum nama guru yang berhak mengikuti pendidikan, sedangkan *workshop* yang diselenggarakan selain dari Dinas Pendidikan akan diberikan secara bergiliran. Sedangkan bagi guru yang sudah pernah mengikuti kegiatan seminar atau *workshop* tidak bisa mengajukan diri kembali dan diberikan kepada guru lain yang belum mempunyai kesempatan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Pemberian seminar dan *workshop* secara bergiliran kepada guru-guru untuk memberikan kesempatan yang sama agar setiap guru di TK Negeri Pembina minimal pernah mengikuti seminar dan bisa mengambil pelajaran dan pengalaman yang diberikan selama seminar berlangsung. Pelajaran dan pengalaman akan mempengaruhi kualitas pengajaran maupun kinerja guru dalam kegiatan sehari-hari karena dari pelatihan dan seminar atau *workshop* berbagi ilmu dalam memberikan pengajaran secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, semakin sering seorang guru mengikuti seminar atau *workshop* maka pengalaman dan ilmu yang dimiliki akan semakin bertambah. Pelatihan juga

diberikan bagi kepala sekolah. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan baik untuk guru maupun kepala sekolah di TK Negeri Pembina terbilang lumayan banyak seperti yang dikatakan oleh Ibu Eky selaku kepala sekolah karena membawa nama tingkat nasional sehingga perkembangan pengetahuan maupun pengalaman yang didapat juga semakin bertambah.

“manfaatnya banyak banget yaa, menambah ilmu, pengetahuan juga, peningkatan profesionalitas sebagai guru dan juga dari adanya pelatihan tersebut bisa menambah teman yang bisa *sharing* berbagi pendapat selama masa pelatihan” (Wawancara dengan Ibu Nissa, tanggal 29 Mei 2012)

“Bagi saya sendiri, yaa untuk peningkatan laah, kerja dan cara mengajar sesuai dengan apa yang sudah diajarkan seperti harus sabar, disesuaikan dengan kurikulum yang sudah ditetapkan” (Wawancara dengan Ibu Nur, tanggal 1 Mei 2012).

Kegiatan diskusi yang dilaksanakan setiap bulan merupakan sarana untuk berbagi pengalaman dan ilmu pengetahuan kepada guru-guru di lingkungan di TK Negeri Pembina sehingga yang tadinya ada guru yang belum memahami bagaimana bersikap dalam menghadapi anak-anak menjadi lebih sabar dalam bertindak. Dengan saling bertukar pendapat dan pemikiran dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menyempurnakan kegiatan proses belajar mengajar.

Manfaat yang bisa dirasakan dari mengikuti pelatihan tersebut sangat besar baik bagi kepala sekolah, guru itu sendiri dan bagi sekolah tempatnya mengajar. Manfaat yang bisa diambil antara lain yaitu bisa berbagi pengalaman dengan orang baru, menambah ilmu pengetahuan, menjalin hubungan interaksi dengan orang baru yang bisa *sharing* berbagi pendapat selama masa pelatihan, dan yang paling penting meningkatkan profesionalitas sebagai guru itu sendiri. Sedangkan bagi seorang kepala sekolah, pelatihan, seminar maupun workshop sangat berpengaruh terhadap kemampuan kepala sekolah baik dalam hal kepemimpinan, merumuskan atau membuat suatu kebijakan maupun program sekolah yang unggul, karena di TK Negeri Pembina semua kebijakan diputuskan dari kepala sekolah yang bekerja sama dengan guru-guru yang ada.

Sebagai contoh, setiap gugus harus memberikan perwakilan seorang guru untuk mengikuti pemilihan guru berprestasi yang diadakan setiap tahun. Kegiatan seperti ini rutin dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri dimana tahapan dalam menjadi guru berprestasi tidaklah mudah. Tahapan yang berliku dan cukup banyak hingga melewati proses seleksi dari tingkat kotamadya hingga tingkat nasional, menjadikan pemilihan guru berprestasi benar-benar memilih seorang guru yang memiliki prestasi dengan kualitas yang paling baik diantara semuanya.

“ Ribett, Kadang-kadang pemberitahuan untuk pemilihan guru teladan itu mendadak sehingga seperti saya yang terpilih mewakili gugus memiliki persiapan yang sangat minim. Jika pemberitahuan tidak mendadak mungkin bisa lebih pede dan yakin. Dimana tahapan-tahapan yang dilalui juga banyak sehingga sulit untuk menjadi guru teladan. Dimana tahapan dalam menjadi guru berprestasi itu dimulai dari sekolah, wilayah, kecamatan, kota, propinsi “ (Wawancara dengan Ibu Nur, tanggal 1 Mei 2012)

Selain pelatihan, yang juga merupakan faktor penting dalam kualitas sumber daya manusia dapat terlihat dari pendidikan. Pendidikan merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar bisa menjadi guru pendidikan taman kanak-kanak. Kualifikasi akademik bagi seseorang yang ingin menjadi guru tk, minimal harus memiliki pendidikan sarjana dengan jurusan pendidikan atau psikologi sedangkan untuk kepala sekolah juga memiliki pendidikan minimal sarjana tetapi untuk kedepannya bisa melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi lagi seperti s2 atau s3. Selain itu juga harus memiliki kompetensi yang baik sebagai seorang guru yang dilihat dari aspek kepribadian, profesionalitas kerja maupun sikap sosial (sesuai dengan lampiran Petunjuk Teknis Penyelenggaraan TK halaman 19). Jika si suatu taman kanak-kanak ada tenaga pengajar yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan minimal yaitu sarjana, guru tersebut harus bersekolah kembali atau melanjutkan pendidikan sarjana agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pendidikan yang dicapai merupakan hasil pembiayaan sendiri karena sekolah tidak mempunyai program untuk pembiayaan sekolah lanjutan bagi guru-guru. Motivasi dan dorongan juga diberikan agar guru-guru mau melanjutkan ke sekolah dengan jenjang yang lebih tinggi lagi karena

dengan pendidikan yang lebih tinggi akan memperoleh kesempatan untuk berkembang yang lebih baik lagi. Pendidikan merupakan modal yang penting karena tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan yang baik, anak-anak yang diajarkannya akan memiliki kemampuan yang baik pula, karena guru merupakan panutan yang digugu dan ditiru apalagi oleh anak-anak yang masih relatif muda umurnya sehingga apapun perilaku dan perbuatan guru dapat dengan mudah dicontoh oleh anak.

Pelatihan saja tidak cukup untuk terus menerus menambah ilmu pengetahuan bagi seorang tenaga pengajar, kemauan dari diri sendiri untuk terus menambah pengetahuan yang diperoleh, mendorong keinginan untuk terus mencari ilmu dimanapun tempatnya maupun motivasi yang diberikan sangat diperlukan dalam menambah pengetahuan. Membaca buku, berbagi pendapat dan pengamatan ke tk-tk lain dapat menambah referensi pengetahuan yang kadangkala tidak bisa didapatkan dari pelatihan maupun seminar saja. Kualitas dan produktivitas dari tenaga pengajar yang berada di TK Negeri Pembina diibaratkan mempunyai kualitas pengajaran yang bagus dibandingkan dengan tk lain. Standar pendidikan bagi tenaga pengajar juga perlu diperhatikan dengan baik yang disesuaikan dengan standar yang diberlakukan oleh pemerintah dalam kualifikasi akademik dan kompetensi bagi guru TK.

Strategi maupun program yang dijalankan di Taman Kanak-kanak Negeri Pembina tidak terlepas dari peran dan pengaruh dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dan kuat terhadap keberlangsungan hidup suatu organisasi dalam melakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas yang diberikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memutuskan strategi apa saja yang perlu diterapkan dengan melihat kemampuan dan kelemahan dari berbagai aspek yang mempengaruhi, yang mungkin dihadapi dalam proses pelaksanaannya. Strategi yang diterapkan nantinya akan berpengaruh dan terlihat dalam persentase jumlah anak didik baru yang mendaftar ke TK Negeri Pembina mengalami kenaikan atau justru penurunan dan juga persentase anak-anak diterima ke sekolah dasar yang bagus seperti sekolah standar nasional ataupun standar internasional ketika telah keluar dari TK Negeri Pembina.

Kepala sekolah juga berperan penting dalam proses kerjasama yang dilakukan dengan orang tua siswa dalam bentuk perwakilan komite sekolah. Kepala sekolah dengan komite bekerja sama dalam hal pengelolaan keuangan maupun acara rutin seperti acara tahunan pelepasan anak didik yang setiap tahun rutin dilaksanakan. Keaktifan dari seorang kepala sekolah sangat berperan penting dalam kemajuan sekolah tersebut seperti dalam pembuatan program baru, penambahan ekstrakurikuler bagi anak didik, rajin mengikutsertakan lomba-lomba baik bagi guru-guru maupun anak didiknya, dan bekerja sama dengan lembaga-lembaga terkait dalam menyelenggarakan seminar dan workshop sehingga pembelajaran dan pengalaman dapat terus bertambah. Kepala sekolah TK Negeri Pembina juga bertugas untuk memberikan penataran bagi TK-TK yang berada di luar Jakarta untuk berbagi pengalaman ataupun memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam kegiatan belajar mengajar. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai andil yang cukup besar dalam pembuatan strategi. Kepala sekolah dituntut aktif dan kreatif dalam pemikiran mencari solusi terbaik yang harus dijalankan dan juga selalu memberikan dorongan motivasi kepada seluruh rekan-rekan guru untuk terus melakukan perbaikan kualitas dan tidak selalu merasa nyaman dengan kebiasaan yang sudah ada sehingga cenderung malas keluar dari “*comfort zone*”.

Keaktifan dari kepala sekolah juga dapat terlihat dari partisipasi pembuatan kurikulum. Kepala sekolah TK Negeri Pembina merupakan salah satu anggota yang terlibat dalam perumusan kurikulum bagi pendidikan TK sehingga TK Negeri Pembina selangkah lebih maju karena terlebih dahulu mengetahui kurikulum apa yang sedang dikembangkan bagi TK dan bisa memikirkan strategi dan bentuk program yang sesuai dengan kurikulum yang telah dibuat. Selain itu juga harus siap dan cepat tanggap ketika diminta untuk memberikan suatu pertunjukan yang melibatkan anak-anak karena acara-acara yang melibatkan pendidikan anak usia dini akan meminta perwakilan dari TK Negeri Pembina. Keterlibatan kepala sekolah juga memberikan manfaat yang berarti karena dengan adanya partisipasi langsung bisa memberikan masukan mengenai kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan yang kadang tidak diketahui oleh orang-orang yang berada di pemerintahan. Dengan mempertimbangkan kenyataan yang terjadi maka

pembuatan kurikulum yang ada disesuaikan dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

4.5 Standar Sarana dan Prasarana, Pengelolaan dan Pembiayaan

Setiap tingkatan pendidikan dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana. Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah sedangkan prasarana yaitu fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah. Standar sekolah wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan. Prasarana meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan (sesuai dengan lampiran Petunjuk Teknis Penyelenggaraan TK halaman 8).

Strategi sarana dan prasarana merupakan strategi yang berkaitan dengan fasilitas yang berada di TK Negeri Pembina. Sarana bermain bagi anak dapat terbagi menjadi dua yaitu sarana bermain di dalam ruangan dan juga luar ruangan. Sarana bermain di dalam ruangan meliputi alat-alat bermain yang digunakan dalam proses pembelajaran seperti balok, puzzle, kartu gambar atau kartu huruf. Sarana bermain di luar ruangan lebih banyak digunakan untuk melatih fisik anak seperti prosotan, ayunan maupun jungkat-jungkit (Pengelolaan Penyelenggaraan Kelompok Bermain).

Sebagai suatu sekolah yang pembangunannya dibuat oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini untuk menjadi sekolah percontohan bagi tk di Indonesia sehingga dalam perwujudannya sekolah ini sangat didukung oleh fasilitas yang sangat beragam di dalamnya. Persyaratan sarana dan prasarana standar yang berdasarkan kepada Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Kanak-kanak oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2011, meliputi yaitu luas lahan yang ada minimal 300m², lokasi yang memperhatikan faktor lingkungan

baik keamanan, kebersihan, kenyamanan, dekat dengan pemukiman penduduk serta kemudahan transportasi dan jarak. Sedangkan untuk bangunan, taman kanak-kanak minimal harus memiliki ruang kelas, ruang kantor atau ruang kepala TK, ruang dapur, gudang, kamar mandi baik untuk guru maupun untuk anak-anak, ruang guru dan uks (unit kesehatan sekolah) yang masing-masing berjumlah satu ruang. Terakhir memiliki perabot, permainan dan alat peraga di luar dan di dalam ruangan.

Keunggulan yang paling menonjol dari TK Negeri Pembina Tingkat Nasional ini adalah luasnya sekolah yang ada dibandingkan dengan taman kanak-kanak yang ada seperti banyak ditemui diselenggarakan dirumah sendiri yang mengakibatkan anak tidak bebas bergerak dan merasa sama seperti kondisi dirumah sendiri. Sekolah dengan luas lahan lebih dari 7000m² menjadikan sekolah menjadi sangat luas untuk tempat bermain anak-anak. Sekolah yang luas merupakan modal utama sehingga anak bebas berlari dan bermain tanpa adanya batas yang kadang jarang mereka dapatkan dirumah karena keterbatasan luas lahan. Pemanfaatan ruang yang ada dapat digunakan untuk menempatkan tamu yang datang sehingga tamu tidak perlu masuk ke dalam kelas dan tidak mengganggu proses belajar mengajar. Ruang kelas yang dibangun memiliki luas yang cukup besar sebagai tempat kegiatan belajar mengajar sehingga anak-anak tidak merasa bosan ketika berada di dalam kelas. Kelas yang cukup kecil ruangnya seringkali membuat anak tidak suka berlama-lama di kelas sehingga mereka cenderung lebih suka keluar kelas untuk bermain. Dengan adanya ruang kelas yang luas, bisa menciptakan pengelompokan area bermain anak-anak sesuai dengan tema. Lokasi pendirian telah memenuhi standar yang diterapkan, dimana lokasi TK Negeri Pembina tidak berdekatan langsung dengan jalan raya sehingga faktor keamanan dan juga kenyamanan dapat tercipta dengan baik bagi anak didik selain menjamin faktor keselamatannya. Lingkungan sekitar yang dikelilingi oleh pemukiman warga merupakan salah satu faktor utama yang juga diperhitungkan dalam pendirian sekolah sehingga ketika sekolah tidak dipergunakan untuk kegiatan belajar mengajar, warga sekitar yang memiliki anak kecil bisa memanfaatkannya untuk bermain di halaman sekitar sekolah. Lokasi TK Negeri Pembina yang tidak berdekatan langsung dengan jalan raya utama

sehingga akses transportasi menuju ke TK Negeri Pembina bisa dijangkau menggunakan kendaraan umum yang masuk hingga ke dalam jalan Muchtar Raya. Bagi orang tua yang tidak memiliki kendaraan dapat menggunakan ojek untuk bisa menjangkau lokasi.

Pemenuhan ruangan standar yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal PAUD juga telah terstruktur dengan rapi di TK Negeri Pembina seperti aman, nyaman, cukup ventilasi dan memenuhi kriteria kesehatan bagi anak. Untuk mendukung proses belajar mengajar dalam memenuhi kebutuhan siswanya, TK Negeri Pembina juga memiliki ruangan lain yang melebihi standar yang telah ditentukan, diantaranya yaitu ruang bagi anak kebutuhan khusus, ruang perpustakaan, ruang untuk meeting, ruang observasi, mushola, ruang tunggu, ruang komputer dan juga fasilitas seperti kolam renang maupun binatang peliharaan yang bisa dirawat oleh anak-anak, kolam ikan, kebun bunga dan juga kebun sayuran.

Demi mendukung kegiatan ekstrakurikuler yang diberikan sekolah, TK Negeri Pembina juga menyediakan sarana kolam renang sendiri sehingga anak-anak tidak perlu menyewa untuk berenang, selain itu kelas-kelas yang ada juga sudah dilengkapi dengan pendingin udara dan juga di kelas dibuat sedemikian rupa dengan metode area pembelajaran. Area pembelajaran memungkinkan siswa untuk memilih sendiri materi belajar yang diinginkan saat itu. Dengan tempat dan bangunan yang cukup besar, dapat dibuat area berhitung, area membaca, area musik, area ipa, area seni. Lahan yang besar juga dimanfaatkan untuk memberikan pengetahuan kepada anak-anak, bagaimana menanam pohon sendiri sehingga ketika berbuah nanti, murid-murid dapat langsung memetikanya langsung dari pohon. Fasilitas sarana yang disediakan dengan adanya tempat bermain yang luas, proses belajar mengajar yang menarik dan menciptakan ruangan belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak mampu membangkitkan minat serta semangat belajar untuk meningkatkan kreatifitas perkembangan yang dinamis dan produktif bagi anak. Saat ini banyak ditemui taman kanak-kanak yang berada di rumah sendiri yang mengambil sebagian kecil halaman rumah untuk digunakan menjadi tk, bahkan ada pendirian tk yang berlokasi di pinggir jalan sehingga sangat membahayakan keselamatan anak jika tidak diperhatikan dengan seksama.

Taman Kanak-kanak Negeri Pembina menyediakan satu bangunan tersendiri yang digunakan sebagai wisma untuk tempat beristirahat bagi guru-guru tk yang datang berkunjung dalam rangka studi banding atau kegiatan magang. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan akses bagi guru yang melakukan studi banding sehingga mereka dapat langsung melihat, mengamati dan berpartisipasi untuk mengetahui bagaimana pengajaran yang dilakukan disini. Kepala sekolah dapat memberikan seminar atau penataran untuk berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi guru-guru yang datang berkunjung. Selain dipergunakan sebagai tempat beristirahat bagi guru yang melakukan studi banding atau kegiatan magang, wisma dapat digunakan oleh guru-guru lain yang setingkat sd, smp maupun sma ketika ada kegiatan penataran yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Dengan lahan serta bangunan yang cukup besar dibutuhkan perawatan dan pemeliharaan yang secara rutin dilakukan dan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Biaya yang digunakan untuk pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana yang ada di TK Negeri Pembina dibebankan sebagian dari dana BOP yang diterima dan dari sumbangan murid ketika masuk sekolah yang besarnya sudah ditentukan dan merupakan kesepakatan anatar pihak sekolah dengan komite sekolah. Penerapan strategi yang diterapkan di lingkungan TK Negeri Pembina merupakan suatu hasil kerja sama antara kepala sekolah dengan guru-guru dalam mencari strategi yang sangat tepat diantara berbagai alternatif kebijakan yang ada bagi keseluruhan organisasi, untuk terus meningkatkan kualitas secara keseluruhan yang pemilihannya disesuaikan dengan visi misi dari TK Negeri Pembina itu sendiri.

Manajemen lebih terkait dalam hal administrasi sekolah yaitu keseluruhan pencatatan secara tertulis dan penyusunan secara sistematis. Administrasi atau pencatatan seluruh kegiatan yang dilakukan bertujuan agar penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Administrasi bidang kesiswaan harus memiliki :

- a. buku pendaftaran dan penerimaan peserta didik baru,
- b. buku induk siswa,
- c. buku catatan data pribadi anak

- d. buku laporan perkembangan anak
- e. buku mutasi siswa, dan
- f. buku catatan kegiatan siswa atau kegiatan lomba.

Administrasi guru terdiri dari :

- a. buku induk pegawai,
- b. bundel arsip kepegawaian
- c. arsip surat pembagian tugas mengajar pendidik,
- d. buku catatan penilaian pegawai,
- e. buku tata tertib pegawai dan
- f. buku prestasi pendidik.

Administrasi keuangan terdiri dari :

- a. buku catatan penerimaan keuangan harian,
- b. arsip Rencana Anggaran dan Pendapatan Sekolah
- c. bukti transaksi penggunaan keuangan sekolah
- d. buku kas umum
- e. arsip pertanggung jawaban keuangan sekolah

“Manajemen lebih kepada administrasi jadi seperti administrasi kepala sekolah, administrasi guru. Kalau administrasi kan kalau untuk TU ada administrasi kesiswaan, administrasi keuangan, kalau kepala sekolah ada program kegiatan sekolah, kalau di kelas ada administrasi kelas, buku siswa dan juga buku inventaris seperti itu mbak” (Wawancara dengan Ibu Eki, tanggal 1 Mei 2012).

Manajemen terkait dalam hal pengelolaan sekolah baik dalam hal pelaksanaan maupun perencanaan yang nantinya akan dibuat demi kemajuan sekolah. Selain itu juga terkait dengan bidang keuangan yaitu dalam hal biaya operasional yang digunakan untuk gaji guru serta tunjangan yang diberikan, seperti penghasilan, gaji guru yang merupakan guru honorer di sekolah dan juga menyangkut tunjangan yang diberikan sekolah diluar dari gaji yang diperoleh tiap bulannya. Sebagai sekolah yang menerima guru bantu atau guru swasta di sekolah, pengelolaan gaji yang diberikan harus berdasarkan kesepakatan antara pihak sekolah dengan komite sekolah. Hal ini dikarenakan dalam memperkerjakan guru yang bukan dari pemerintah atau pegawai negeri maka sekolah akan memberikan gaji tersendiri yang uangnya berasal dari iuran sekolah maupun sumbangan

gedung yang dibayarkan oleh orang tua murid maupun sebagian dari dana BOP (Bantuan Operasional Sekolah).

Pengelolaan berdasarkan kerja sama dan kesepakatan antara pihak sekolah dengan orang tua murid agar tidak ada yang merasa terbebani dan menunjukkan sikap transparansi dalam hal pengelolaan keuangan. Keuangan juga berkaitan dengan pemberian uang transport bagi guru yang merupakan pegawai negeri yang diperoleh diluar dari gaji pokok. Besar uang antara guru pegawai negeri dengan guru honorer tidaklah sama. Uang transport yang diperoleh guru honorer lebih besar dibandingkan guru pegawai negeri untuk mendorong semangat guru honorer untuk lebih giat dan menunjukkan peningkatan produktivitas dan kinerja dalam mengajar. Dana BOP yang diterima, sebagian kecil digunakan untuk membiayai uang transportasi bagi guru termasuk guru bantu. Besarnya uang transport yang diterima oleh guru honorer sebesar Rp 250.000 setiap bulan, lebih besar dibandingkan uang transportasi yang diterima guru negeri.

“ ..Penggajian bagi tenaga swasta atau honorer semuanya full diberikan dari sekolah sendiri dan tambahan sebesar 250ribu perbulan diambil dari dana BOP. Kalau untuk pegawai negeri juga mendapatkan uang transport tetapi tidak sebesar tenaga honorer “ (Wawancara dengan Ibu Eky, tanggal 1 Mei 2012)

Manajemen juga mencakup kegiatan dalam administrasi kesiswaan, dimana pegawai selalu menggunakan teknologi yang berkaitan dengan data-data untuk menunjang dan mempermudah penyelesaian suatu kegiatan seperti data statistik jumlah murid yang masuk maupun murid yang keluar dari tk. Dewasa ini kemajuan teknologi sudah sangat pesat sehingga keahlian yang dimiliki dalam penggunaan teknologi harus sejalan dan disesuaikan dengan kemajuan teknologi tersebut agar kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin. Manajemen pengelolaan TK Negeri Pembina merupakan suatu kerja sama antara pihak sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan juga seluruh karyawan yang didukung oleh komite sekolah yang merupakan wakil dari para orang tua murid sehingga ketika terjadi masalah dalam pengelolaan, pihak sekolah akan meminta masukan juga dari orang tua murid bagaimana seharusnya dalam mengelola sekolah ini menjadi sekolah yang lebih baik lagi dari waktu ke waktu.

4.6 Hambatan Yang Dihadapi

Melaksanakan suatu usaha untuk selalu meningkatkan ke arah yang lebih baik pasti akan ditemukan berbagai macam hambatan dalam penerapannya. Penetapan upaya-upaya yang dilakukan pada awalnya juga telah memperhitungkan dan memperkirakan apa saja yang hambatan yang mungkin ditemui dalam pelaksanaan, tetapi kadangkala hambatan yang ada di lapangan tidak sesuai dengan apa yang sudah dipikirkan sehingga dalam suatu organisasi hambatan yang ada bisa dijadikan suatu bentuk evaluasi perbaikan dalam menetapkan strategi yang dilakukan untuk kedepannya agar lebih baik lagi. Hambatan bisa menjadi suatu bentuk dorongan bagi pelaksana strategi untuk bisa melewati hambatan yang ada atau bahkan menyerah dengan hambatan karena masalah yang dilalui cukup rumit. Bagi organisasi sebesar TK Negeri Pembina Tingkat Nasional, ada berbagai macam hambatan dalam peningkatan kualitas yang diterapkan, antara lain :

- a. Pemikiran guru yang tidak mau berubah dan nyaman dengan kondisi yang sudah ada.

“ .. karena mengevaluasi sdm susah merubah *mindset* yang ada, sulit mengubah *mindset* teman-teman guru yang lain. Tapi karena ini merupakan tk pembina tingkat nasional yaa mau tidak mau semua yang kurang itu harus dirubah. Untuk terus menerus memperbaiki kualitas sdm guru-guru setiap bulan mengadakan suatu diskusi dengan mengambil narasumber dari luar untuk menambah ilmu pengetahuan dari guru-guru tersebut “ (Wawancara dengan Ibu Eky, tanggal 1 Mei 2012)

Setiap organisasi pasti menginginkan perbaikan setiap tahunnya baik dalam hal kualitas pengajaran yang diberikan karena guru merupakan panutan bagi anak didiknya. Sejalan dengan perkembangan jaman, pemikiran anak-anak juga akan selalu mengalami perkembangan. Pemikiran anak-anak jaman sekarang pasti berbeda dengan pemikiran anak-anak tahun 2000an, untuk itu guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar dituntut untuk selalu melakukan perubahan bagi peningkatan kualitas dan produktivitasnya sendiri. Guru-guru yang sudah ada dan berpengalaman kadang tidak mau melakukan perubahan seperti kurang semangat ketika mengikuti suatu pelatihan atau mewakili sekolah dalam kegiatan pemilihan guru berprestasi. Hal ini terlihat dengan tidak adanya kemauan dari diri sendiri

untuk mengikuti pelatihan tersebut dan harus ditunjuk oleh kepala sekolah sendiri. Selain itu tidak adanya faktor persaingan dalam menetapkan suatu sekolah menjadi pembina tingkat nasional membuat motivasi guru-guru untuk terus belajar menjadi berkurang dan faktor umur juga mempengaruhi. Guru-guru yang masih muda masih memiliki semangat yang tinggi untuk selalu belajar dan mencari ilmu lain yang bisa didapat dari banyak membaca buku, melakukan pengamatan sekilas dari tk-tk lain atau rajin mengikuti pelatihan dan seminar untuk terus menambah pengalaman dalam mengajar dan meningkatkan kualitas dan produktivitas pengajaran, yang tentu saja berbeda dengan guru-guru senior yang sudah menerima apa adanya. Selain itu juga apabila terdapat perubahan yang menyangkut kurikulum pembelajaran bagi TK Negeri, selalu dilakukan diskusi pendapat dan masukan bagi TK Negeri di Jakarta karena jumlahnya hanya 9 tk negeri. Kemauan dan usaha dari diri sendiri untuk selalu melakukan perubahan peningkatan kinerja sangatlah penting yang juga didukung dorongan dan motivasi dari orang lain. Solusi untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan keaktifan dari seorang kepala sekolah untuk selalu memberikan dorongan motivasi untuk tidak terlena dengan kondisi yang ada. Pemberian diskusi setiap bulan yang tidak selalu diisi oleh kepala sekolah sebagai pembicara tetapi juga mendatangkan narasumber dari luar sekolah untuk mengurangi efek bosan juga dilakukan untuk menambah ilmu maupun berbagi pengalaman, pendapat serta saran kepada guru-guru lain sehingga guru-guru tetap semangat dalam memberikan pengajaran terbaik untuk anak didik.

b. Kurangnya guru yang berstatus sebagai pegawai negeri

Sebagai TK Negeri Pembina Tingkat Nasional seharusnya jumlah guru yang merupakan pegawai negeri lebih banyak dibandingkan dengan guru honorer karena tk ini merupakan milik pemerintah dan pemerintah seharusnya banyak menempatkan guru-guru untuk memberikan pengajaran disini. Banyak guru-guru yang tadinya mengajar disini kemudian pindah memillih untuk mengajar di sekolah dasar. Kepala sekolah sebagai pimpinan sudah melakukan permintaan tenaga tambahan

guru negeri baik ke dinas pendidikan maupun ke pemerintahan DKI Jakarta dalam hal penambahan guru tersebut tetapi hingga sekarang hal tersebut belum dapat terpenuhi. Faktor akses kemudahan menuju TK Negeri Pembina merupakan salah satu faktor guru-guru enggan ditempatkan di TK Negeri Pembina walaupun dari segi kualitas, sarana dan prasarana sekolah ini sangat mendukung. Tempat yang kurang strategis bagi guru-guru dikarenakan jauh dari jalan raya utama dan memerlukan kendaraan sendiri untuk dapat menjangkau walaupun ada kendaraan umum yang melewati tetapi tidak terlalu sering merupakan salah satu faktor penghambat. Selain itu tuntutan pendidikan yang lebih tinggi seperti guru harus memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi agar anak-anak tidak merasa jenuh dengan pengajaran yang diberikan untuk ditempatkan di TK Negeri Pembina dibandingkan dengan tk negeri lainnya merupakan salah satu faktor penentu guru enggan ditempatkan disini.

c. Akses informasi seperti *website* yang belum ada

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Berada dimanapun dan kapanpun, informasi dapat dengan mudah diketahui karena didukung teknologi yang memadai. Sekolah dengan tingkat nasional seperti TK Negeri Pembina, penggunaan internet dalam proses kegiatan sehari-hari sudah pasti dilakukan. Dari internet tersebut dapat dikembangkan kembali ke bentuk penggunaan *website*. Penggunaan *website* sekolah di TK Negeri Pembina belum bisa dioptimalkan dengan baik. Hal ini terlihat dengan tidak adanya *website* resmi sekolah yang aktif dan bisa diakses sehingga dapat mendukung penyampaian informasi kepada masyarakat luas. Sekolah yang setingkat nasional seperti TK Negeri Pembina, penggunaan *website* sangat penting untuk dikembangkan. Dari *website* tersebut dapat diketahui dimulai dari sejarah singkat sekolah, program apa saja yang ditawarkan oleh sekolah sehingga masyarakat tidak perlu kesulitan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan seputar TK Negeri Pembina. Bahkan bagi sekolah tk yang berada di luar Jakarta yang hendak mengadakan studi banding atau

melakukan kunjungan ke TK Negeri Pembina dapat dengan mudah mengakses *website* untuk mengetahui informasi awal mengenai sekolah tersebut. *Website* yang dikembangkan saat ini hanya bisa diakses di dalam lingkungan TK Negeri Pembina sendiri. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengaplikasikan teknologi komputer juga diperlukan dalam pembuatan *website* ini, sehingga terjadi kesinambungan yang berhubungan antara peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam penggunaan teknologi yang bisa digunakan untuk memperluas jaringan sekolah melalui penggunaan internet.

d. Letak sekolah yang kurang strategis karena jauh dari keramaian

Pada saat pembangunan TK Negeri Pembina Tingkat Nasional, yang menjadi faktor utama pembangunan adalah menciptakan suatu bentuk sekolah percontohan secara ideal dengan luas lahan yang cukup besar yang bertujuan agar anak-anak mempunyai tempat bermain yang luas. Lokasi TK Negeri Pembina tidak langsung berada di pinggir jalan utama, melainkan letaknya yang berada cukup jauh dari jalan utama yang masih merupakan lingkungan yang asri dan sejuk karena masih banyak ditumbuhi oleh pepohonan. Bagi orang tua murid, letak dan lokasi sekolah tidak menjadi masalah yang berarti untuk mereka, para orang tua justru menyukai dengan kondisi sekolah yang jauh dari keramaian sehingga anak-anak tidak akan merasa terganggu dengan suara-suara yang ditimbulkan oleh kendaraan yang melintas dan juga didukung dengan lingkungan yang masih asri dan sejuk sehingga nuansa nyaman sangat terlihat. Para orang tua justru sangat menyukai kondisi yang seperti ini, tetapi berbeda dengan orang yang baru pertama kali berkunjung atau orang tua murid baru yang hendak menyekolahkan anaknya. Ketersediaan kendaraan pribadi seperti sepeda motor sangat membantu pencapaian akses ke sekolah walaupun kendaraan umum ada yang melintas tetapi jumlahnya tidak terlalu banyak. Selain itu tidak adanya kantin atau pedagang yang berjualan di sekitar sekolah membawa dampak positif dan juga dampak negatif. Dampak positif yang diambil yaitu anak-anak tidak dibiasakan untuk jajan sembarangan melainkan mendapatkan makanan

setiap hari dari sekolah, sedangkan dampak negatifnya untuk kegiatan konsumsi cukup sulit untuk mendapatkan makanan. Pembangunan sekolah TK Negeri Pembina jika dicermati dengan baik mementingkan aspek kepentingan anak, kondisi dan lingkungan dibuat setenang mungkin sehingga perkembangan anak bisa meningkat dengan optimal.

4.7 Manfaat dari Adanya Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan

Manfaat yang bisa diambil dari upaya yang dilakukan TK Negeri Pembina yaitu :

- a. Meningkatkan peran aktif baik dari kepala sekolah maupun guru dalam memberikan ide-ide, saran dan masukan dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Melalui proses penetapan strategi dilakukan dengan adanya partisipasi dari semua pihak, memberikan kesempatan kepada seluruh anggota organisasi baik guru maupun karyawan untuk memberikan pendapatnya mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga mereka merasa dihargai dan turut andil dalam kemajuan TK Negeri Pembina. Dengan adanya diskusi dari seluruh elemen sekolah telah memprediksikan hambatan apa saja yang mungkin dihadapi di kemudian hari sehingga sekolah telah memiliki berbagai alternatif solusi pemecahan masalah yang bisa dilakukan untuk menghadapi.

- b. Menjalinkan kerjasama yang baik dan saling membantu antara pihak sekolah dengan komite sekolah sebagai perwakilan dari orang tua murid.

Penerapan strategi program belajar mengajar yang telah disepakati akan didiskusikan dengan orang tua murid untuk memberikan informasi mengenai proses kegiatan selama satu tahun ke depan dalam kegiatan belajar mengajar. Informasi sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi, karena pemberian informasi yang tidak tepat akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Misalnya hambatan yang mungkin akan dihadapi, yang berkaitan dengan biaya yang harus dikeluarkan hingga acara tahunan yang rutin diselenggarakan maupun transparansi dalam hal pengelolaan keuangan yang berhubungan dengan komite sekolah, juga akan dibicarakan dan meminta pendapat dari orang

tua murid sendiri. Kerjasama yang seperti ini akan menguntungkan kedua belah pihak karena masing-masing pihak telah mengetahui apa saja program yang akan dijalankan oleh sekolah. Kerja sama juga dilakukan antar guru dimana guru saling mendukung dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama. Hubungan yang harmonis antar guru berpengaruh positif terhadap suasana kekeluargaan yang diciptakan dalam proses belajar mengajar. Kerja sama juga dilakukan dalam bentuk pengawasan maupun pengendalian yang dibutuhkan sehingga dapat diketahui sejak dini apabila ada indikasi terjadinya penyimpangan maupun pemborosan-pemborosan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- c. Menciptakan perilaku disiplin dan mementingkan kepentingan bersama
Disiplin disini mengandung pengertian bahwa strategi yang telah ditetapkan dan disepakati oleh organisasi akan dilaksanakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan pedoman yang ada sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaannya. Selain itu, dengan adanya strategi maka seluruh elemen organisasi kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan organisasi yaitu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai guru meningkatkan kualitas kinerja maupun produktivitas baik dari pelatihan yang diterima, mengikuti seminar maupun lomba-lomba lainnya tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri, tetapi ilmu yang telah diperoleh diaplikasikan dalam tindakan pengajaran kepada anak didik sehingga anak-anak mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang bermanfaat.

Penerapan strategi merupakan suatu cara untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi pada periode yang telah ditentukan. Tujuan utama yang ingin dicapai organisasi yaitu meningkatkan kualitas baik dari segi sumber daya manusia yaitu guru-guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan input (masukan) dalam hal pemberian pengajaran kepada anak-anak didik yang mempunyai ketrampilan dan kemampuan sesuai dengan minat dan kegemaran anak. Peningkatan kualitas organisasi akan memberikan dampak secara keseluruhan terhadap kelangsungan hidup dari organisasi sehingga dapat terus

memberikan pengetahuan yang berguna sebagai salah satu sarana pendidikan yang dimiliki melalui jenjang pendidikan dasar taman kanak-kanak.



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai kesimpulan yang bisa diambil dari skripsi ini dan berbagai saran perbaikan yang dapat dilakukan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

5.1 SIMPULAN

Setiap organisasi pasti memiliki berbagai macam strategi untuk selalu berusaha mempertahankan eksistensi dalam suatu lingkungan yang selalu berubah-ubah. Strategi yang tepat sangat diperlukan agar anggota di setiap organisasi bisa bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan melalui strategi tersebut. Strategi yang baik dirumuskan bersama-sama dengan seluruh anggota dengan pimpinan sehingga strategi yang diterapkan merupakan hasil pemikiran dan kesepakatan bersama.

Upaya memaksimalkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan bagi para guru menghasilkan kemampuan dan menambah pengetahuan dalam memberikan pengajaran kepada anak didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan yang ada diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dari sang guru. Guru yang terampil dalam bidang ketrampilan dan prakarya seperti membuat berbagai macam bentuk dari kertas origami diberikan pelatihan tentang ketrampilan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan merupakan suatu upaya untuk menciptakan suatu bentuk tenaga pengajar yang kompeten dan terampil dalam bidangnya.

Pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana digunakan dalam kegiatan proses belajar mengajar untuk meningkatkan perkembangan anak didik selain aktivitas di luar kelas. Penerapan program yang dilakukan di TK Negeri Pembina merupakan penerapan awal dari kurikulum sehingga TK-TK lainnya bisa melihat dan mencontoh bagaimana penerapan suatu program tersebut dijalankan.

TK Negeri Pembina merupakan salah satu bentuk organisasi yang menerapkan upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran baik dari guru-guru sebagai *input* maupun anak-anak sebagai

output atau hasil yang akan terlihat. Upaya-upaya yang diterapkan berdasarkan atas kesepakatan antara kepala sekolah dengan guru-guru yang merupakan inti dari organisasi sekolah. Penetapan upaya-upaya yang ada disesuaikan dengan penerapan visi misi sekolah sehingga dari strategi yang ada akan dibuat program-program unggulan sekolah yang merupakan strategi pilihan yang akan menentukan perkembangan sekolah ke depannya.

5.2 SARAN

Perbaikan pasti akan selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas yang semakin baik ke depannya. Berbagai hambatan yang ada dapat diantisipasi dan dicari pemecahan masalahnya sehingga kualitas yang diharapkan akan tercipta melalui berbagai upaya yang dilakukan. Partisipasi dari seluruh pihak yang terkait dalam sekolah maupun masyarakat sekitar dapat menjadi masukan perkembangan TK Negeri Pembina dalam memberikan pendidikan dan pengajaran. Motivasi dan dorongan baik yang diberikan dari kepala sekolah maupun guru-guru untuk selalu meningkatkan kualitas secara keseluruhan merupakan tujuan bersama yang ingin dicapai. Kemauan dan keinginan dari diri sendiri untuk menciptakan suatu bentuk keteladanan dalam bersekolah dapat diciptakan dari TK Negeri Pembina. Faktor persaingan perlu dipertimbangkan kedepannya agar menjadi suatu tantangan tersendiri untuk memacu perbaikan dan peningkatan agar tidak terlena dengan keadaan yang menjadi suatu kebiasaan itu.

Untuk itulah dibuat TK Negeri Pembina sebagai TK percontohan agar pembangunan dan pendirian TK khususnya di DKI Jakarta bisa memperhatikan syarat-syarat lokasi dan kondisi di dalamnya sehingga mampu memberikan TK yang ideal bagi anak-anak dalam masa tumbuh kembang, yang bisa menciptakan kenyamanan dalam bermain maupun belajar karena masa anak-anak adalah masa yang baik untuk anak-anak bermain sambil belajar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Burhan. (1994). *Perencanaan Strategik*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya
- Chatan, Nevizond. (2009). *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi (Organiation Theory, Design & Structured Networks)*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. (1996). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 5 (Terjemahan)*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- David, Fred. R. (2004). *Manajemen Stratgis Konsep-Konsep Edisi Kesembilan (Terjemahan)*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Djatismiko, Yayat Hayati. (2008). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Handyaningrat, Soewarno. (1982). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Managemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Herdiansyah, Haris. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Penerbit Salemba Humanika
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok : DIA FISIP UI
- Jauch, Lawrence R. dan William F. Glueck. (1997). *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kasali, Rhenald. (2005). *Change*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Salemba Humanika
- _____. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta : Salemba Empat
- Lubis, S.B Hari dan Huseini, Martani. (2009). *Pengantar Teori Organisasi Suatu Pendekatan Makro*. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Lukiastuti, Fitri dan Muliawan Hamdani. (2011). *Manajemen Strategik Dalam Organisasi*. Yogyakarta : CAPS

- Nasution, M. Nur. (2010). *Manajemen Perubahan*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS
- Pangewa, Maharuddin. (2004). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta
- Pidarta, Made. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Prastowo, Andi. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Purnomo, Setiawan Hari dan Zulkiieflimansyah. (2007). *Manajemen Strategi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Purwanto, Ngalim. (1988). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Penerbit Remadja Karya CV
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Roopnarine, Jaipaul L. & Johnson, James E. (2009). *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Berbagai Pendekatan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Schroeff, H.J. Van Der dan Willem H. Makaliwe. (1998). *Manajemen dan Organisasi Perusahaan*. Jakarta
- Siagian, Sondang P. (1986). *Analisis serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : PT Gunung Agung
- _____. (1985). *Analisis Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : PT Gunung Agung
- _____. (1998). *Manajemen Stratejik*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. (1982). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta

Sunyoto, Danang dan Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS

Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. (1998). *Total Quality Management (TQM)*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset

Website

<http://journal.uui.ac.id/index.php/JSB/article/viewFile/1012/943> diunduh Kamis, 15 Maret 2012

www.paudni.kemdikbud.go.id/pegawai-tingkatkan-kualitas-dirimu/ diunduh Jum'at 15 Juni 2012

Undang-undang

Republik Indonesia, Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab III ayat 5.

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Prasekolah.

Artikel Jurnal

Ambarwati, Sri Dewi Ari. (2003, Desember). Mengelola Perubahan Organisasional : Isu Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran dalam Konteks Perubahan. 155-176.

Sumber lainnya

Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Kanak-Kanak, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2011.

Pedoman Pendidikan Karakter Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2011.

Pengelolaan Penyelenggaraan Kelompok Bermain, Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini 2010.

Tambahan Lainnya

Tesis Strategi perubahan melalui restrukturisasi organisasi (studi kasus di penerbit PT Dunia Pustaka Jaya) oleh Hari Susanta Nugraha bidang studi ilmu administrasi kekhususan Administrasi dan Kebijakan Bisnis tahun 1999.

Skripsi yang berjudul Strategi Bertahan Organisasi Dalam Memaknai Perubahan Studi Pada Organisasi Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PERUM PPD) oleh SUCI PURWORINI SKRIPSI 2008 JURUSAN SOSIOLOGI FISIP UI



Pegawai, Tingkatkan Kualitas Dirimu

ADMINPAUDNI FEBRUARY 6, 2012 DIBACA 302 KALI



Menghadapi empat momentum besar, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal (Ditjen PAUDNI) dituntut meningkatkan pelayanan prima. Oleh karena itu setiap pegawai Ditjen PAUDNI harus mampu meningkatkan kualitas dirinya tahun ini.

“Tahun ini harus lebih baik daripada tahun lalu,” ujar Sekretaris Ditjen PAUDNI Gutama di Jakarta, Jumat (27/1).

Ini terkait dengan empat momentum yang tengah dihadapi Ditjen PAUDNI saat ini. Momentum tersebut adalah bersatunya seluruh program pendidikan anak usia dini (PAUD) dan pendidikan nonformal dan informal (PNFI) dalam unit yang sama, PAUD dinyatakan sebagai pondasi pendidikan, penancangan berantas korupsi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), dan revitalisasi pendidikan karakter.

Dengan momentum ini, sosialisasi mengenai program Ditjen PAUDNI harus semakin gencar dilakukan. Tentunya dengan pelayanan prima agar tujuan sosialisasi tercapai.

Dengan sosialisasi yang baik, program PAUD dapat berjalan dengan baik sehingga dapat berperan besar dalam pembentukan karakter anak Indonesia. “Pendidikan itu terkait dengan perilaku. Orang yang berkarakter baik adalah orang yang terdidik, jujur, santun,

menghormati sesama, mempunyai komitmen dan kreatif,” tutur Gutama.

Selain itu, sosialisasi yang baik juga akan membuat program PNFI semakin dikenal oleh masyarakat. “Saat ini banyak masyarakat yang menganggap direktorat jenderal ini hanya melaksanakan program PAUD saja, padahal unit ini juga melaksanakan PNFI,” kata Gutama.

Mengenai pencanangan berantas korupsi, hal ini ditekankan Gutama juga bagian dari pelayanan prima. Untuk menciptakan kondisi tersebut Gutama menyatakan pengelolaan uang negara harus transparan, tepat sasaran dan mempunyai dampak sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Mulai dari diri sendiri

Gutama menyatakan perbaikan kualitas pegawai harus dimulai dari diri sendiri dan dimulai dari hal-hal yang kecil seperti disiplin secara waktu. Pendidikan karakter juga jangan hanya digembar-gemborkan sebagai program pendidikan, namun harus menyentuh pegawai negeri sipil. Seorang PNS yang berkarakter akan berpengetahuan, memiliki daya nalar yang tinggi, cerdas, religius, beradab, anti kekerasan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Terakhir, Gutama mengingatkan untuk selalu menyadari bahwa bekerja adalah ibadah. “Dengan berniat bekerja sebagai ibadah pegawai akan bekerja lebih sungguh–sungguh, ikhlas, dan berkualitas,” ujar Gutama. (Rosmini/Ade/Humpeg)/

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Afnita Fauziah Rizki
 Tempat Tanggal Lahir: Jakarta, 13 Februari 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : JL. RM. Kahfi 1 Gg. H. Sulaiman RT 007 RW 02 No.
 19A Ciganjur Jagakarsa Jakarta Selatan 12630
 Anak ke : Anak pertama
 No telp : 021-7865651 / 081280958454

Pendidikan

1993-1995	TK Islam El-Syifa Jakarta Selatan
1995-1997	SDN 04 PAGI Jakarta Selatan
1997-2001	SDS YAPENKA Jakarta Selatan
2001-2004	SLTP NEGERI 85 Jakarta
2004-2007	SMA NEGERI 49 Jakarta
2007-2010	D3 Administrasi Keuangan dan Perbankan FISIP Universitas Indonesia
2010-2012	Sarjana Administrasi Negara FISIP Universitas Indonesia