

KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH PAUD

Hamdanah¹⁾, Rusmadianto²⁾ Agustina Rahmi³⁾

¹ TK Islam Madinaturrannah

E-mail: ibuhamdanah@gmail.com

² TK Putra 2 Banjarmasin

E-mail: rusmadianto82@gmail.com

³ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima pada: 20 Mei 2025

Disetujui pada: 1 Juni 2025

Dipublikasikan pada: 18 Juni 2025

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi, Kinerja PAUD, Pendidikan Anak Usia Dini, Kalimantan Selatan

Abstrak

Kinerja lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan perilaku organisasi yang berkembang di dalamnya. Namun, di banyak daerah, termasuk Kalimantan Selatan, berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, akses pelatihan, dan kondisi geografis sering kali menghambat optimalisasi layanan PAUD. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi kepemimpinan transformasional dan perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja lembaga PAUD melalui pendekatan studi kepustakaan. Sumber data berasal dari jurnal ilmiah, buku teori kepemimpinan dan organisasi, dokumen kebijakan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis dilakukan dengan teknik analisis isi untuk menemukan hubungan konseptual antara variabel-variabel tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu membentuk iklim kerja yang sehat dan kolaboratif. Perilaku organisasi yang positif, seperti komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan loyalitas terhadap visi lembaga, berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan kerja guru PAUD. Di Kalimantan Selatan, implementasi kedua faktor ini terbukti relevan dalam konteks sosial-budaya yang khas dan dapat menjadi strategi efektif untuk peningkatan mutu PAUD. Simpulan dari kajian ini menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan kontekstual dan penguatan budaya organisasi sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan layanan pendidikan anak usia dini.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam pembentukan karakter, perkembangan sosial emosional, serta kesiapan akademik anak. Layanan PAUD yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala satuan PAUD serta perilaku organisasi yang terbentuk di dalamnya. Kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung menjadi pilar penting dalam peningkatan kinerja lembaga PAUD.

Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi merupakan konsep fundamental dalam pendidikan anak usia dini (PAUD), yang membentuk lingkungan pendidikan sekaligus memengaruhi hasil perkembangan anak. Kepemimpinan transformasional mencerminkan gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan yang inklusif di mana para pendidik merasa

diberdayakan dan terlibat. Pendekatan kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pendidik, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap iklim organisasi (Tian et al., 2022; Cui, 2023). Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan kompetensi sosial-emosional guru, yang kemudian memperkuat hubungan guru-murid dan mengurangi kelelahan emosional pada pendidik.

Dampak kepemimpinan terhadap iklim organisasi dalam konteks PAUD dapat diamati melalui praktik kepemimpinan pedagogis, yang menekankan peran sentral pendidik dalam membentuk pengalaman belajar anak. Kepemimpinan pedagogis yang efektif mencakup visi yang selaras dengan tujuan institusi pendidikan dan partisipasi aktif pendidik dalam praktik kolaboratif (Fonsén et al., 2022; Varpanen, 2020). Dalam berbagai studi internasional, kepemimpinan yang efektif juga digambarkan harus mampu beradaptasi dengan konteks sosial-budaya, sambil tetap menjaga orientasi utama pada perkembangan anak (Fonsén et al., 2022). Selain itu, model kepemimpinan distributif—di mana tanggung jawab kepemimpinan dibagi di antara anggota tim diketahui mampu menciptakan iklim organisasi yang mendukung serta mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan (Varpanen, 2020; Brandišauskienė et al., 2024).

Dalam konteks PAUD, iklim organisasi mencerminkan nilai, praktik, serta interaksi antara staf, orang tua, dan anak. Iklim yang positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan kesejahteraan profesional (Alam et al., 2023; Logan et al., 2021). Selama masa-masa penuh tantangan seperti pandemi COVID-19, kepemimpinan yang suportif terbukti berperan dalam menjaga kesejahteraan pendidik dan mempertahankan keberlanjutan layanan, sekaligus memperkuat bukti bahwa manajemen iklim organisasi yang efektif berdampak langsung terhadap hasil pendidikan (Logan et al., 2021). Ini diperkuat oleh studi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan individu pendidik dan kualitas proses pembelajaran dalam lingkungan PAUD (Cui, 2023).

Di Kalimantan Selatan, tantangan pengelolaan PAUD memiliki kekhasan tersendiri. Wilayah yang luas dan beragam—mulai dari daerah perkotaan seperti Banjarmasin hingga wilayah pedesaan di Barito Kuala atau Hulu Sungai Selatan—menyuguhkan kompleksitas dalam penyediaan layanan PAUD yang merata dan berkualitas. Keterbatasan jumlah pendidik profesional, fasilitas pendidikan yang belum merata, serta rendahnya pelatihan kepemimpinan di kalangan kepala PAUD, menjadi isu yang memerlukan solusi strategis. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan berakar pada kearifan lokal sangat dibutuhkan untuk membangun iklim organisasi yang sehat dan berdaya saing.

Dengan demikian, keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pendidikan anak usia dini. Strategi kepemimpinan yang mampu mendorong kolaborasi dan pemberdayaan pendidik menjadi elemen penting dalam membangun iklim organisasi yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan bagi anak-anak. Untuk memperkuat dampak tersebut, maka perlu disediakan program pengembangan profesional berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kompetensi kepemimpinan dalam konteks PAUD—terutama yang responsif terhadap kebutuhan spesifik daerah seperti Kalimantan Selatan (Ngabonzima et al., 2020; Fonsén et al., 2022).

2. KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional dalam PAUD

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi, memberi teladan, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi (Bass, 1990). Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Dalam konteks pendidikan anak usia dini (PAUD), gaya kepemimpinan ini sangat relevan karena dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, partisipatif, dan mendukung pengembangan profesional para pendidik. Di Kalimantan Selatan, keberagaman budaya dan kondisi geografis yang menantang menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, kepala satuan PAUD dituntut mampu mengembangkan visi pendidikan yang inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan lokal, termasuk pengelolaan lembaga di wilayah terpencil dengan sumber daya terbatas. Sebagaimana ditegaskan oleh Rahmi dan Jarkawi (2023), kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan situasi serta membangun komunikasi yang efektif dan empati terhadap kondisi lokal.

Perilaku Organisasi dalam Lembaga PAUD

Perilaku organisasi mencerminkan sikap, nilai, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam suatu institusi. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi mengenai bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi, serta bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Dalam konteks PAUD, perilaku organisasi tampak dalam budaya kerja kolektif, komunikasi antarpendidik, keterlibatan orang tua, serta semangat gotong royong.

Penelitian Logan et al. (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif berkorelasi dengan kesejahteraan dan retensi guru, terutama pada masa krisis seperti pandemi COVID-19. Sementara itu, Rahmi dan Jarkawi (2023) menekankan bahwa perilaku organisasi yang sehat dapat dibentuk melalui empati, keterbukaan, pemberdayaan, serta kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi efektif dan mengelola konflik.

Kinerja Sekolah PAUD

Kinerja lembaga PAUD mencerminkan sejauh mana lembaga tersebut mencapai tujuan pendidikan anak usia dini. Kriteria kinerja mencakup pencapaian delapan standar nasional pendidikan seperti kompetensi pendidik, proses pembelajaran, kurikulum, dan evaluasi (Kemdikbud, 2020).

Yukl (2013) dan Hoy & Miskel (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan dan perilaku organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja institusi pendidikan. Hal ini semakin penting di Kalimantan Selatan, di mana banyak satuan PAUD masih menghadapi keterbatasan akses pelatihan dan sumber daya. Pemimpin yang partisipatif dan kolaboratif akan lebih mampu menciptakan sistem manajerial yang efektif. Dalam hal ini, nilai-nilai seperti integritas, komitmen, dan komunikasi terbuka yang dijelaskan oleh Rahmi dan Jarkawi (2023) menjadi fondasi dalam membangun kinerja PAUD yang unggul.

Hubungan Konseptual antar Variabel

Kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak signifikan terhadap perilaku organisasi dengan membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja guru, serta mendorong terciptanya iklim kerja yang kolaboratif (Cui, 2023; Fonsén et al., 2022). Perilaku organisasi yang sehat pada gilirannya memperkuat efektivitas manajerial dan interaksi edukatif, yang menjadi prasyarat utama layanan PAUD yang berkualitas.

Model ini sangat relevan diimplementasikan di Kalimantan Selatan, mengingat kompleksitas geografis dan sosial yang dihadapi oleh lembaga-lembaga PAUD di daerah ini. Rahmi dan Jarkawi (2023) menguraikan bahwa pemimpin yang mampu memberdayakan staf, mendukung pertumbuhan pribadi mereka, serta menyuarakan kebutuhan anggota tim akan membangun tim yang kohesif dan kinerja organisasi yang tangguh.

3. METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian studi kepustakaan (library research) untuk menganalisis hubungan konseptual antara kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, dan peningkatan kinerja

sekolah PAUD. Studi ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, melainkan mengandalkan sumber-sumber pustaka primer dan sekunder untuk membangun argumentasi teoritis dan sintesis pemikiran akademik.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari:

1. Jurnal ilmiah terakreditasi baik nasional maupun internasional yang relevan dengan topik kepemimpinan pendidikan, perilaku organisasi, dan manajemen PAUD;
2. Buku teks teori kepemimpinan dan organisasi (terbitan 10 tahun terakhir);
3. Kebijakan pendidikan nasional seperti Standar Nasional PAUD dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
4. Studi kasus atau hasil penelitian terdahulu di wilayah Indonesia dan konteks internasional yang relevan, termasuk penelitian terkait Kalimantan Selatan jika tersedia.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yang dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Identifikasi tema utama yang relevan dari setiap sumber,
2. Pengelompokan data berdasarkan variabel utama: kepemimpinan, perilaku organisasi, dan kinerja PAUD,
3. Sintesis antar teori dan temuan untuk merumuskan hubungan antar variabel secara konseptual,
4. Penarikan implikasi terhadap praktik pendidikan, khususnya di konteks lokal Kalimantan Selatan.

Tujuan Metodologis

Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk:

1. Menggali kerangka teoritis yang kokoh sebagai dasar perumusan strategi pengembangan PAUD,
2. Menyediakan alternatif solusi praktis untuk pengelolaan PAUD berbasis kepemimpinan dan budaya organisasi,
3. Menawarkan kerangka konseptual yang bisa digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan atau program pelatihan kepala PAUD di daerah.

Dengan pendekatan ini, artikel diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis bagi dunia pendidikan anak usia dini, khususnya dalam membangun tata kelola PAUD yang lebih kuat, responsif, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat Kalimantan Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional sebagai Penggerak Perubahan di PAUD

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan PAUD. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian administratif, tetapi juga mencakup aspek emosional, sosial, dan profesional para pendidik

(Bass, 1990; Robbins & Judge, 2019). Kepala PAUD yang mampu menginspirasi, menjadi teladan, dan mendorong partisipasi aktif para guru akan menciptakan suasana kerja yang sehat, kolaboratif, dan produktif.

Di Kalimantan Selatan, banyak lembaga PAUD masih dikelola secara swadaya atau oleh yayasan kecil dengan keterbatasan sumber daya. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi sangat vital. Kepala PAUD yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kepercayaan, dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan—faktor-faktor penting dalam membentuk organisasi pembelajar yang dinamis dan adaptif.

Perilaku Organisasi sebagai Refleksi Budaya Kerja PAUD

Perilaku organisasi dalam satuan PAUD sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan nilai-nilai kolektif yang tumbuh secara bertahap di lingkungan kerja. Budaya kerja yang menekankan komunikasi terbuka, kepercayaan antarguru, serta kolaborasi dalam perencanaan pembelajaran terbukti berdampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan anak (Hoy & Miskel, 2013; Logan et al., 2021).

Di Kalimantan Selatan, nilai-nilai lokal seperti gotong royong, kepedulian terhadap anak, dan rasa kekeluargaan masih menjadi modal sosial yang kuat dalam pengelolaan PAUD. Namun, nilai-nilai tersebut perlu dikelola secara strategis oleh pemimpin lembaga agar berkembang menjadi sistem kerja profesional, terukur, dan akuntabel. Rahmi dan Jarkawi (2023) menegaskan bahwa pemimpin perlu mampu mengarahkan nilai-nilai organisasi secara terstruktur melalui komunikasi yang konsisten dan pemberdayaan anggota tim.

Sinergi antara Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja PAUD

Sintesis dari berbagai sumber memperlihatkan adanya hubungan erat antara kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi yang sehat, dan kinerja lembaga PAUD. Kepala PAUD yang menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional akan menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya mendorong perilaku proaktif di kalangan pendidik dan memperkuat pencapaian indikator mutu sesuai Standar Nasional PAUD (Cui, 2023; Kemdikbud, 2020).

Khususnya di Kalimantan Selatan, keberhasilan PAUD dalam meningkatkan mutu layanan sangat ditentukan oleh sejauh mana kepala lembaga mampu mengelola dinamika organisasi, memberdayakan potensi lokal, serta menjalin jejaring dengan pemerintah dan masyarakat. Dalam hal ini, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai transformasional dan responsif terhadap konteks sosial-budaya lokal menjadi kebutuhan yang mendesak.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, kajian ini memperkuat kedudukan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang relevan bagi lembaga pendidikan berbasis komunitas seperti PAUD. Pendekatan ini mampu menjawab tantangan internal dan eksternal lembaga dengan cara-cara yang humanis, kolaboratif, dan berbasis nilai.

Secara praktis, temuan ini mendorong perlunya intervensi yang lebih sistematis melalui program peningkatan kapasitas kepala PAUD, khususnya dalam penguatan kompetensi manajerial, pengembangan budaya organisasi, dan pembinaan hubungan interpersonal. Program pelatihan kepemimpinan PAUD di Kalimantan Selatan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada aspek administratif, melainkan juga

membangun visi kolektif, keterampilan kepemimpinan emosional, dan tim kerja yang solid. Strategi ini akan memperkuat posisi PAUD sebagai fondasi pendidikan nasional yang berkualitas dan berdaya saing.

Contoh tabel dan gambar bisa di lihat sebagai berikut. Untuk Tabel di buat hanya dengan garis horizontal penuh dan terbaca dengan jelas, jika memasukan gambar maka terlihat dengan jelas.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan perilaku organisasi yang positif merupakan dua elemen kunci dalam peningkatan kinerja lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Di Kalimantan Selatan, di mana kondisi geografis dan keragaman sosial budaya menjadi tantangan, kepala satuan PAUD dituntut mampu menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, adaptif, dan kolaboratif. Kepemimpinan transformasional yang diiringi oleh budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan profesionalisme guru, memperkuat kerja tim, dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.

Perilaku organisasi yang mencerminkan nilai-nilai empati, gotong royong, dan keterbukaan akan memperkuat efektivitas manajerial lembaga. Hal ini menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan mutu layanan PAUD secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kualitas PAUD di daerah seperti Kalimantan Selatan harus diarahkan pada penguatan kapasitas kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi berbasis nilai lokal dan profesional.

6. REFERENSI

- Alam, S., Badeni, B., Kristiawan, M., & Yanti, F. (2023). *Implementation of transformational leadership on the performance of PAUD teachers in the digital era*. Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 7(6), 6654–6665. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5417>
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics, 18(3), 19–31.
- Brandišauskienė, A., et al. (2024). *The quality of early childhood curricula and distributed leadership in Lithuanian ECEC institutions*. Education Sciences, 14(2), 166. <https://doi.org/10.3390/educsci14020166>
- Cui, X. (2023). *The relationship between transformational leadership and early childhood teachers' occupational well-being: A moderated mediation model*. BCP Education & Psychology, 10, 166–172. <https://doi.org/10.54691/bcpep.v10i.5220>
- Fonsén, E., et al. (2022). *Teachers' pedagogical leadership in early childhood education*. Educational Research, 65(1), 1–23.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). *Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Direktorat PAUD dan Dikmas.
- Logan, H., et al. (2021). *Supporting educator well-being during the COVID-19 pandemic: A case study of leadership in early childhood education and care organisations*. Australasian Journal of Early Childhood, 46(4), 309–321. <https://doi.org/10.1177/18369391211040940>
- Rahmi, A., & Jarkawi. (2023). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Banjarmasin: Pascasarjana UIN Antasari.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
-



Tian, J., et al. (2022). *The impact of transformational leadership on teachers' job burnout*. Journal of Educational Administration, 60(4), 369–385. <https://doi.org/10.1108/jea-04-2021-0075>

Varpanen, J. (2020). *Early childhood education leadership in Finland*. Educational Management Administration & Leadership, 49(3), 518–533. <https://doi.org/10.1177/1741143220903727>

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
