

Membangun Sekolah Idola

Nuwu Ningsih
Nuningnuwu@gmail.com
KB & TK Pedagogia Laboratori FIP UNY

Abstrak

Untuk membangun sekolah yang menyenangkan, yaitu sebuah sekolah yang membuat seluruh komponen warganya merasa nyaman, aman, merasa diterima, diperhatikan, dibimbing, diarahkan, dan mendapat pengakuan, maka dibutuhkan metode dan langkah-langkah yang jelas. Langkah-langkah tersebut tidak hanya jelas, tetapi praktis dan mudah dipahami, sehingga mudah diterjemahkan oleh warga sekolah dalam kinerjanya sehari-hari. Hal yang perlu diperhatikan antara lain bahwa sekolah perlu membangun budaya kerja profesional sebagai cerminan pendidikan karakter, menerapkan gaya kepemimpinan situasional, menerapkan prinsip-prinsip belajar Ki Hajar Dewantara dan adanya penguatan budaya pembelajar.

Kata kunci: membangun, sekolah

Abstract

To build a nice school, a school that makes all components of its citizens feel comfortable, safe, feel accepted, cared for, guided, directed, and to be recognized, then the required method and the steps are clear. These steps are not only clear, but practical and easy to understand, so easily translated by the school community in the day to day performance. Things to consider among other things that the school needs to develop a culture of professional work as a reflection of character education, applying situational leadership style, learn to apply the principles of Ki Hajar Dewantara and the strengthening of the culture of learning.

Keywords: building, school

Pendahuluan

Kesejahteraan suatu bangsa bermula dari karakter kuat warganya. Pernyataan tersebut diungkap oleh Marcus Tullius Cicero, seorang cendekiawan yang dikisahkan (Saptono, 2011) dalam bukunya, dimensi-dimensi pendidikan karakter. Dinyatakan lebih lanjut, bahwa sejarah peradaban diberbagai penjuru dunia membuktikan kebenaran ungkapan itu. Bangsa-bangsa yang memiliki karakter tangguh, pada umumnya sejahtera, tumbuh, berkembang makin maju, misalnya Cina. Sebaliknya bangsa yang lemah karakter, umumnya kian terpuruk, contohnya sejumlah negara di Asia.

Disebutkan dalam buku tersebut, dari duapuluh satu peradaban dunia yang dapat dicatat, sembilan belas hancur bukan karena penyerangan dari luar, melainkan karena pengikisan moral yang mengakibatkan lemahnya karakter suatu bangsa. Sebagaimana yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Kemunduran karakter bangsa Indonesia sudah sampai tahap mengkhawatirkan, karena terjadi di hampir semua lini, baik di birokrasi pemerintahan, aparat penegak hukum, bahkan terjadi pula di dunia pendidikan. Jika kondisi ini dibiarkan, negara bisa menuju kearah kehancuran. Apabila sebuah lembaga sekolah kita ibaratkan seperti negara

tersebut, maka sama pula bahwa keadaan suatu lembaga sekolah sangat ditentukan oleh warganya. Masing-masing warga sekolah memegang peran yang sama pentingnya, tetapi lebih penting lagi adalah kepala sekolah karena menentukan suasana kondusif dan tidaknya suatu lembaga.

Karakter lebih tinggi nilainya dibandingkan intelektualitas. Stabilitas kehidupan seseorang tergantung karakternya. Karena karakter membuat seseorang mampu bertahan, memiliki stamina untuk tetap berjuang sehingga sanggup mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Bisa dibayangkan apabila warga sekolah tidak memiliki karakter atau lemah karakter, maka akan terjadi kemunduran-kemunduran. Terjadi ketidakharmonisan, kemunduran kesejahteraan, ketidaknyamanan, ketidakamanan, semangat kerja rendah dan lain-lain. Dalam syair lagu *Indonesia Raya*, ditandakan perintah: “bangunlah jiwanya”, barulah kemudian “bangunlah badannya”. Perintah itu mengandung pesan bahwa membangun jiwa diutamakan, baru kemudian membangun fisik. Asumsinya, ketika jiwa yang berkarakter dalam keadaan sakit, ia akan dapat mengolah dirinya untuk dapat bertahan, berjuang, dan berupaya agar dirinya menjadi sehat.

Berdasarkan uraian diatas, betapa pentingnya sebuah karakter untuk dimiliki oleh seseorang. Kepala sekolah sebagai penggerak dari seluruh komponen warga sekolah, perlu membangun dirinya secara terus menerus, agar menjadi pribadi yang berkarakter dan bekerja secara profesional. Usaha pendidikan karakter perlu dilakukan. Ada berbagai metode pendidikan karakter. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah pembudayaan kerja profesional (Saptono, 2011). Pembudayaan kerja profesional tidak sekedar diorientasikan pada kemampuan kerja profesional di sekolah saja, tetapi menyeluruh dalam kehidupan yang berbudaya.

Pengertian Budaya

Kebudayaan menurut Prosser (Koentjaraningrat, 2002) yaitu budaya atau kebudayaan (*culture*) meliputi tradisi, kebiasaan, nilai-nilai, norma, bahasa, keyakinan dan berpikir terpola dalam suatu masyarakat dan diwariskan dari generasi ke generasi serta memberikan identitas pada komunitas pendukungnya atau dalam rumusan yang lebih sederhana adalah cara kita hidup. Unsur-unsur kebudayaan itu sendiri meliputi semua budaya yang ada didunia. Selaras dengan pendapat Ki Hajar Dewantara, bahwa budaya diartikan sebagai suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Dari dua pendapat diatas, budaya dapat diterjemahkan sebagai penuntun kehidupan masyarakat, yang meliputi baerbagai hal seperti sikap perilaku, agama, bahasa, berpakaian dan sebagainya.

Pendidikan Karakter

Setiap individu memiliki kepribadian (*personality*). Makna kepribadian kadang jumbuh dengan makna karakter (Jurnal, 2012). Pendidikan karakter adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mengembangkan karakter yang baik (*good character*) berlandaskan kebijakan-kebijakan inti, yang secara obyektif baik bagi individu maupun masyarakat. Karakter menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti, tabiat atau watak yang membedakan seseorang dari yang lain. Karakter tampak dalam kebiasaan-kebiasaan. Karena itu, seseorang dikatakan berkarakter baik, manakala dalam kehidupan nyata sehari-hari memiliki tiga kebiasaan, yaitu: memikirkan hal yang baik (*habits of mind*), menginginkan hal yang baik (*habits of hert*) dan melakukan hal yang baik (*habits of action*). Substansi pengertian karakter (baik) adalah kecenderungan seseorang melakukan tindakan yang baik menurut ukuran moral

universal. Misalnya memperlakukan orang secara adil, kebijaksanaan (*wisdom*), kerja keras, bertanggungjawab, pengendalian diri (*self control*), integritas, penuh syukur, dan kerendahan hati. Sejalan dengan pendapat (Furqon Hidayatulloh, 2010), karakter dimaknai sebagai kualitas atau kekuatan mental atau moral, akhlak atau budi pekerti individu yang merupakan kepribadian khusus yang menjadi pendorong dan penggerak sert yang membedakan dengan individu lain.

Kompetensi Profesional

Menurut pengertian umum, kompetensi adalah kemampuan, kecakapan atau keahlian tertentu yang dimiliki seseorang (Mulyana, 2010). Kompetensi diartikan juga sebagai profesionalisme. Kepala Sekolah sebagai figursentral yang memiliki wewenang dan tanggungjawab dalam mengefektifkan organisasi, agar menjadi satu kesatuan yang kuat untuk bergerak kearah yang sama, perlu mengefektifkan organisasi dengan menggunakan strategi yang diimplementasikan melalui fungsi-fungsi kepemimpinannya secara efektif dan efisien.

Membangun Sekolah Yang Menyenangkan

Untuk membangun sebuah sekolah yang menyenangkan, yaitu sebuah sekolah yang membuat seluruh komponen warganya merasa nyaman, aman, merasa diterima, diperhatikan, dibimbing, diarahkan, dan mendapat pengakuan, maka dibutuhkan metode dan langkah-langkah yang jelas. Langkah-langkah tersebut tidak hanya jelas tetapi praktis dan mudah dipahami, sehingga mudah diterjemahkan oleh warga sekolah dalam kinerjanya sehari-hari. Kepala Sekolah TK Pedagogia mencoba menerapkan metode yang bertujuan agar lembaga TK Pedagogia lebih dapat diterima di masyarakat dan menyenangkan bagi penggunanya. Yaitu dengan cara membangun budaya kerja

profesional sebagai cerminan pendidikan karakter.

Profil Lembaga TK Pedagogia



Gambar 1
Gedung TK Pedagogia

TK Laboratori Pedagogia FIP UNY didirikan pada tanggal 31 Desember 2005, beralamat di jalan Bantul Nomor 50 Yogyakarta. Keberadaan lembaga TK Laboratori "Pedagogia" diharapkan menjadi sekolah yang mampu mewujudkan visi-misi lembaga, yaitu dengan berperan sebagai pusat pendidikan prasekolah yang unggul, cerdas, bermartabat dan berbudaya. Sekolah diharapkan dapat memberikan pelayanan AUD yang sesuai, menyediakan lingkungan belajar yang kondusif, dan sebagai lahan untuk melakukan pengembangan teori dan praksis ilmu pendidikan, khususnya pendidikan anak usia dini.

Usia lembaga TK Pedagogia, kini telah masuk usia ke delapan tahun. Pada awal tahun pelajaran pertama setelah lembaga berdiri, TK Pedagogia hanya memiliki 7 peserta didik dan 4 orang guru. Empat guru tersebut adalah alumni PGTK FIP UNY yang baru saja lulus, sehingga sama sekali belum memiliki pengalaman bekerja sebagai guru TK. Dari segi kompetensi sosialnya, guru TK Pedagogia masih sangat kurang. Hal ini dilihat dari rendahnya partisipasi kegiatan di masyarakat.

Lembaga TK Pedagogia dibawah yayasan FIP UNY, awalnya hanya memiliki 3 ruang belajar, halaman bermain, dapur dan kamar mandi, kantor serta beberapa APE yang sangat terbatas. Dalam perkembangannya, seiring waktu berjalan, seraya belajar empat orang guru selalu menggali potensi, melakukan refleksi, melakukan koordinasi secara intensif untuk menentukan langkah-langkah, yang dikoordinir oleh salah satu dari guru tersebut (penulis). Sekarang TK Pedagogia memiliki 5 ruang belajar, kantor, UKS, perpustakaan, dapur, halaman bermain yang relatif luas, kolam renang, kamar mandi, ruang ibadah dan gudang. Fasilitas APE dan sarana IT juga telah memadahi, baik untuk siswa ataupun guru.

Untuk mewujudkan visi dan misi lembaga TK Pedagogia, bukanlah hal yang sederhana. Pada saat awal lembaga Pedagogia berdiri, guru benar-benar diuji pengabdianya. Guru harus mau dan mampu melakukan segalanya. Mulai dari mengajar, menyusun program, melakukan administrasi kelas, administrasi kantor, mampu keterampilan IT, menyapu, menyiapkan makan dan minum anak, mencuci piring, membersihkan kamar mandi sampai mengepel lantai.

Tahun terus berjalan, lembaga sangat terbatas mendapatkan arahan dari yayasan (FIP UNY), hal ini disebabkan belum ditentukannya status lembaga, sehingga fungsi dari yayasan belum dapat dilakukan secara maksimal. Meskipun demikian, koordinator (penulis) memahami bahwa lembaga tetap harus senantiasa siap melayani masyarakat dan menggantikan tugas-tugas Fakultas. Koordinator (penulis) hanya berbekal pengalaman yang terbatas, yaitu memiliki pengalaman dalam mengelola TK 'Aisyiah di masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, langkah awal yang dilakukan koordinator adalah membangun lingkungan budaya kerja profesional di lembaga TK Pedagogia untuk dijadikan dasar upaya pembangunan

karakter supaya berdampak agar masyarakat percaya bahwa TK Pedagogia adalah pilihan tepat untuk putra-putrinya, karena TK Pedagogia memiliki karakter yang kuat. Berkoordinasi secara rutin di lembaga TK Pedagogia merupakan budaya kerja yang telah menjadi pembiasaan dan dilakukan dari waktu ke waktu. Sejalan dengan kebutuhan perkembangan lembaga yang terus menuntut, semua komponen sekolah dituntut untuk memajukan diri, utamanya adalah kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga. Selanjutnya, upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Menerapkan Gaya Kepemimpinan Situasional

Mengingat beragamnya kepribadian, dan tingkat kematangan individu guru TK Pedagogia, maka untuk memimpin lembaga kepala sekolah memilih gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional adalah, gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Teori kepemimpinan situasional menjawab pertanyaan tentang tidak adanya gaya kepemimpinan yang terbaik. Sebagaimana dipaparkan oleh Paul Harsly (<http://perilakuorganisasi.com/teori-kepemimpinan-situasional.html>, 2013) bahwa kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat. Efektivitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok tapi bergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara keseluruhan. Jadi pendekatan kepemimpinan situasional fokus pada tuntutan situasi yang berubah-ubah, sangat tergantung tingkat kesiapan/kematangan individu guru TK Pedagogia.



Gambar 2
Kegiatan Kepala Sekolah Memimpin Rapat

Menerapkan Prinsip-Prinsip Belajar Ki Hajar Dewantara

Prinsip-prinsip belajar Ki Hajar Dewantara adalah “*inggarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*”. *Inggarsa* berarti di depan/di muka. Dalam hal ini kepala sekolah selalu menjadi penanggungjawab atas keberhasilan seluruh program lembaga. *Sung* berasal dari kata *asung* yang artinya memberi. *Tuladha* berarti teladan. Bahwa kepala sekolah harus senantiasa dapat dijadikan teladan baik ketika di sekolah atau di rumah bahkan dimasyarakat.

Jadi *inggarsa sung tuladha* dalam pendidikan karakter adalah (orang yang di depan atau pemimpin) harus mampu menjadi teladan bagi orang di sekitarnya). Kepala sekolah harus rela mengalah, datang kesekolah lebih awal dari bawahannya, pulang paling akhir, konsisten terhadap aturan-aturan yang berlaku, tidak mudah mengambil kebijakan siswa untuk pulang pagi, selalu kembali kesekolah sesudah selesai tugas luar, mengkomunikasikan seluruh kegiatan pimpinan, berkepribadian menarik, dan lain sebagainya. *Ingmadya* berarti di tengah-tengah. *Mangun* berarti membangkitkan atau menggugah. *Karso*

diartikan niat atau kemauan. Jadi arti kalimat *ingmadya mangun karsa* dalam pendidikan karakter berarti pemimpin harus mampu membangkitkan semangat atau memiliki kompetensi sebagai motivator, memberikan rasa aman dan nyaman pada orang disekitarnya (guru, karyawan, orangtua, siswa) dalam proses pembelajaran. *Tut wuri* artinya mengikuti dari belakang. *Handayani* berarti memberikan dorongan moral atau semangat. Sehingga pengertian *tut wurihandayani* berarti pemimpin harus mampu memberikan dorongan moral berupa kata-kata positif yang mampu menumbuhkan motivasi instrinsik kepada orang-orang disekitarnya untuk belajar, sehingga tercipta budaya kuat untuk mencapai tujuan bersama.

Penguatan Budaya Pembelajar

a. Guru sebagai penanggungjawab program

Kepala Sekolah dengan segenap komunitasnya mengembangkan etika dasar dan perilaku yang diyakini sebagai karakter yang baik. Kepala Sekolah memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengekspresikan potensi dan nilai-nilai moral yang dimiliki. Mengembangkan kaderisasi kepemimpinan bersama sebagai pendukung pendidikan karakter dengan memberlakukan budaya pembagian tugas sampai habis, hal ini bertujuan agar potensi kreatif dari guru Pedagogia dapat terstimulasi. Program-program dan pembagian tugas di TK Pedagogia, telah direncanakan sejak awal tahun pelajaran, yang diharapkan dapat memudahkan guru dan karyawan TK Pedagogia dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru akan selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah, mulai dari membuat rancangan kegiatan, menyusun anggaran, menyusun kepanitian, dan menyusun laporan kegiatannya. Hal ini telah menjadi budaya prosedur pelaksanaan tugas, supaya dapat pula membantu guru yang

masih perlu bimbingan, serta memudahkan pengawasa. Dari sisi konsep, budaya membagi tugas sampai habis diharapkan dapat menggali kreativitas guru Pedagogia untuk menghasilkan ide-ide baru yang lebih baik. Sebagaimana disebutkan dalam teori kebutuhan Maslow (Munandar,1992), bahwa dalam perwujudan diri manusia, kreativitas dan inovasi merupakan manifestasi dari individu yang memiliki nilai penuh. Disini terlihat bahwa potensi kreativitas dan inovasi sangat penting untuk mengembangkan semua bakat dan kemampuan individu untuk pengembangan prestasi kerjanya.

b.. Guru adalah jabatan melekat

Kepala sekolah dianggap serba tahu, serba bisa, serba digugu dan ditiru baik itu di sekolah ataupun di masyarakat. Posisi kepala sekolah sangat strategis. Menyadari hal tersebut, sebagai manifestasi prinsip belajar Ki Hajar dewantara yaitu *sung tuladha* (memberi contoh), kepala sekolah memberi contoh, dengan lebih banyak memerankan dirinya di masyarakat untuk lebih menggali potensi dan diharapkan dapat diikuti oleh segenap warga sekolah. Dan dalam perkembangannya, guru dan karyawan lembaga TK Pedagogia mengikuti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu berperan aktif dalam berbagai kegiatan di masyarakat.

Gambaran aktifitas guru Pedagogia diluar ketugasannya menjadi guru diantaranya adalah, aktif sebagai kader atau pengelola POS PAUD, sebagai guru Taman Pendidikan Al-Quran, sebagai Ketua RT, ketua PKK, ketua Forum PAUD, organisasi "Aisyiah, Organisasi Profesi, ketua panitia dalam berbagai kegiatan di masyarakat, sebagai sukarelawan pendidik anak jalanan, dan yang lainnya.



Gambar 3
Kegiatan Kepala Aktif
di Pos PAUD

c. Pengembangan diri

Upaya perwujudan lingkungan budaya pembelajar, guru TK Pedagogia tidak cukup sekedar dapat memerankan dirinya menjadi penanggungjawab berbagai program kegiatan dan aktif kegiatan di masyarakat. Konsep Pendidikan karakter sejalan dengan pemikiran-pemikiran baru (Cunningham,2007). Oleh karena itu agar tidak tertinggal dengan informasi kekinian maka, kepala sekolah TK Pedagogia membangun komitmen, wajib melanjutkan studi yang relevan sebagaimana tuntutan permendiknas (2009). Disamping itu kepala sekolah mengikutsertakan guru dan karyawan TK Pedagogia untuk magang dan studi banding ke beberapa sekolah. Gambaran pendidikan dan pengalaman magang serta studi banding guru TK Pedagogia dapat dilihat pada lampiran.

d. Pembinaan dan kunjungan keluarga

Keluarga memiliki kontribusi keberhasilan program membangun budaya kerja profesional di lembaga TK Pedagogia. Peran dukungan moril dari suami, istri dan anak serta orangtua menjadi bagian yang tak terpisahkan. Melihat hal tersebut, agar dukungan itu dapat dipertahankan kepala sekolah perlu memberikan apresiasi kepada keluarga guru dan karyawan lembaga

Pedagogia. Setiap tiga bulan sekali, sekolah menyelenggarakan refreshing, pembinaan dan kunjungan keluarga. Kegiatan tersebut dilakukan dari rumah ke rumah, sebagai media keakraban dan silaturahmi. Dari kegiatan ini, diharapkan dapat terbangun adanya komunikasi efektif antar keluarga, kesepahaman untuk membangun pribadi yang amanah, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan keluarga. Gambaran kegiatan ini dideskripsikan dalam lampiran.

Kendala Membangun Budaya Kerja Profesional di Lembaga TK Pedagogia

- a. Budaya berkoordinasi belum bisa diikuti secara rutin oleh semua guru TK Pedagogia; karena sebagian besar guru TK Pedagogia dalam keadaan melanjutkan studi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, sehingga sering terjadi mis komunikasi, terlambat menyampaikan informasi, pengulangan instruksi, dan pembimbingan yang berulang pada persoalan yang sama.
- b. Latar belakang kondisi guru TK Pedagogia adalah keluarga muda yang anak-anaknya masih balita dan membutuhkan perhatian besar.
- c. Guru TK Pedagogia adalah murni *fresh graduate*, pada awalnya sebagian belum memiliki pengalaman mengajar dan berorganisasi.

Faktor Pendukung Dalam membangun Budaya Kerja Profesional di TK Pedagogia

- a. Usia Guru dan Karyawan TK Pedagogia, relatif muda dan memiliki motivasi belajar dan bekerja cukup tinggi.
- b. Perekrutan guru TK Pedagogia yang selektif, menjadikan lembaga memiliki tenaga pendidik tanggung jawab sosial cukup tinggi.
- c. Memiliki pendekatan manajemen berbasis kekeluargaan, mengedepankan keterbukaan, jujur dan bertanggungjawab, akses pelatihan

sangat mudah, fasilitas IT disekolah cukup memadai.

Penutup

Berdasarkan uraian pada setiap langkah dapat disimpulkan bahwa, budaya kerja profesional sebagai implikasi pendidikan karakter di lembaga TK Pedagogia dapat diterapkan. Beberapa indikator ketercapaian dalam membangun budaya kerja profesional sebagai implikasi pendidikan karakter dapat dicapai dengan baik. Lembaga TK Pedagogia kini semakin diminati masyarakat, terbukti jumlah pendaftar siswa baru selalu melebihi kuota yang ada. Kepercayaan masyarakat semakin tinggi, karena lembaga TK Pedagogia dijadikan alternatif pilihan untuk dikunjungi, sebagai salah satu lembaga PAUD yang ada di Yogyakarta, untuk sharing bersama mendiskusikan tentang PAUD. Lembaga TK Pedagogia kini telah menjadi sekolah Inti Gugus PAUD, kepercayaan dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ini melengkapi bukti bahwa lembaga TK Pedagogia sudah mengalami kemajuan.

Kepala Sekolah TK Pedagogia dituntut konsisten dalam melaksanakan program dan aturan-aturan yang berlaku. Pemahaman Kepala Sekolah yang menyatu dengan perbuatan dalam mengaplikasikan prinsip belajar Ki Hajar Dewantara, yaitu *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* dandikuti oleh semua warga sekolah menjadi tolok ukur keberhasilan dan keteladanan kepala sekolah TK Pedagogia. Kepala sekolah, memberikan keleluasaan kepada bawahannya, untuk selalu belajar mengembangkan diri diberbagai kesempatan, sehingga program kaderisasi kepemimpinan dapat dilakukan.

Sebagian besar pendidik dan tenaga kependidikan TK Pedagogia relatif berusia muda, sehingga relatif mudah dibangun kepribadiannya, idialisme tinggi memiliki motivasi dan semangat bekerja yang tinggi. Disisi lain usia yang masih muda, menimbulkan masalah, karena sebagian

besar guru TK Pedagogia masih melanjutkan studi dan memiliki putra yang masih membutuhkan banyak perhatian. Namun dengan kondisi demikian, hal itu bisa diatasi. Dengan menerapkan budaya kerja profesional terbukti program-program lembaga TK Pedagogia dapat tercapai. Data keberhasilan tersebut dapat dilihat dengan membandingkan data informasi awal lembaga berdiri, dengan kondisi perkembangan terakhir sebagaimana yang disampaikan dalam lampiran.

Daftar Rujukan

- Saptono. (2011). *Dimensi-Dimensi Pendidikan Karakter*. Jakarta: Erlangga Group
- Depdiknas. (2002). *Memiliki dan melaksanakan Kreativitas Inovasi dan Jiwa Kewirausahaan*.
- Paul Hersey. (2013). *The Situational Leadership Theory*. Diambil pada 1 Juni 2013 dari <http://perilakuorganisasi.com/teori-kepemimpinan-situasional.html>
- Jurnal. (2012). *Pendidikan Anak*. Yogyakarta: Prodi PG-PAUD UNY
- Sagala (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.