



Penguatan Kompetensi Manajerial Pengurus Yayasan Tk Muslimat Khodijah 157 Rogojampi Melalui Pelatihan Manajemen Lembaga

Saqofa Nabilah Aini^{1*}

¹UIN Sunan Ampel Surabaya (Manajemen, UIN Sunan
Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia)

*Korespondensi : saqofa.nabilah.aini@uinsa.ac.id

Tanggal diterima:
15 April 2026

Tanggal Publikasi:
15 Mei 2026

Volume: 10
Nomor : 1
Bulan : Mei
DOI

<https://doi.org/10.32696/ajpkm.v8i1.6409>

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan tata kelola kelembagaan di TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi melalui pelatihan intensif. Pelatihan pertama berfokus pada penguatan aspek manajerial dan tata kelola lembaga, sementara pelatihan kedua diarahkan pada peningkatan kepemimpinan, keterampilan problem solving dan decision making serta implementasi praktik organisasi yang efektif. Evaluasi program menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk menilai kualitas pelaksanaan secara komprehensif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa aspek context dan input telah memenuhi seluruh kriteria perencanaan dan penyediaan sumber daya yang relevan. Proses pelatihan berlangsung sesuai rancangan, ditandai dengan partisipasi aktif, metode fasilitasi interaktif, serta suasana belajar yang kondusif. Pada aspek product, peserta menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam manajemen lembaga, penyusunan administrasi, serta kemampuan menerapkan praktik tata kelola yang lebih tertib dan profesional. Program ini dinilai berhasil memberikan dampak positif terhadap kualitas kelembagaan dan kompetensi tenaga pendidik. Ke depan, dibutuhkan pendampingan lanjutan dan monitoring berkala untuk memastikan implementasi berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Kata kunci: Pelatihan Manajerial; Tata Kelola Kelembagaan; Decision Making

Abstract

This community service program aimed to enhance the managerial capacity and institutional governance of TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi through a series of intensive training sessions. The first session focused on strengthening managerial competence and institutional governance, while the second session emphasized leadership development, problem-solving and decision-making skills, as well as the implementation of effective organizational practices. The program evaluation employed the CIPP (Context, Input, Process, Product) model to comprehensively assess the quality of implementation. The evaluation results indicate that the context and input components met all criteria related to planning and the provision of relevant resources. The process component proceeded according to the training design, characterized by active participation, interactive facilitation methods, and a supportive learning environment. In terms of product, participants demonstrated improved understanding and skills in institutional management, administrative structuring, and the application of more orderly and professional governance practices. Overall, the program successfully contributed to strengthening institutional quality and improving the competencies of the teaching staff. Moving forward, sustained mentoring and periodic monitoring are recommended to ensure the long-term implementation and integration of these improvements within the school environment.

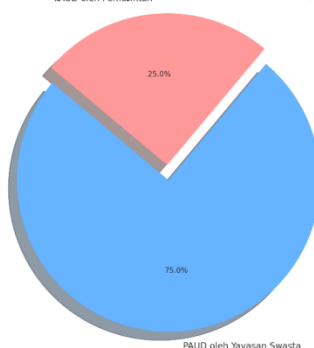
Keywords: Managerial Training; Institutional Governance; Decision Making.

1. PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan (secara berurut) latar belakang, kajian pustaka terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah dari artikel, pernyataan kebaruan ilmiah, dan permasalahan pengabdian atau hipotesis. Di bagian akhir pendahuluan harus dituliskan tujuan kajian artikel tersebut.

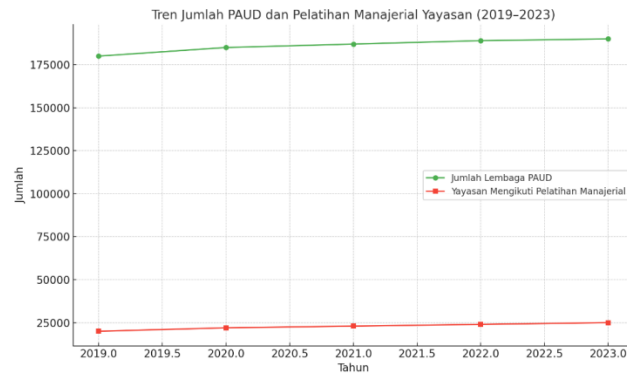
Di dalam format artikel ilmiah tidak diperkenankan adanya tinjauan pustaka sebagaimana di laporan pengabdian, tetapi diwujudkan dalam bentuk kajian literature terdahulu (*state of the art*) untuk menunjukkan kebaruan ilmiah artikel tersebut. Taman Kanak-Kanak (TK) sebagai bagian dari layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kemampuan kognitif, sosial-emosional, serta kesiapan belajar anak. Pada jenjang usia dini, kualitas manajemen lembaga berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran, layanan, serta pengalaman pendidikan yang diterima peserta didik. Data Kemendikbudristek tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat lebih dari 190.000 lembaga PAUD di Indonesia, dengan sekitar 75% di antaranya dikelola oleh yayasan swasta. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lembaga pendidikan berbasis masyarakat memiliki kontribusi besar dalam membangun fondasi pendidikan anak usia dini.

Distribusi Pengelolaan Lembaga PAUD di Indonesia (Kemendikbudristek, 2023)



Gambar 1. Data jumlah lembaga PAUD

Namun demikian, peningkatan jumlah lembaga PAUD tidak selalu diikuti dengan penguatan tata kelola lembaga yang baik. Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas mencatat bahwa lebih dari 60% pengurus PAUD belum mendapatkan pelatihan manajemen yang terstruktur, sehingga tata kelola lembaga masih bersifat konvensional dan belum memenuhi standar profesional. Tantangan tersebut mencakup ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya perencanaan strategis, kurang optimalnya pengelolaan keuangan, serta minimnya koordinasi internal. Kondisi tersebut berdampak pada tidak optimalnya mutu layanan serta berpengaruh terhadap keberlanjutan lembaga. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan manajerial pada kepala dan guru, diharapkan pengelolaan lembaga menjadi lebih optimal, yang pada akhirnya mendukung pencapaian standar PAUD berkualitas dan memberi stimulasi terbaik sejak usia dini kepada anak sebagai calon generasi penerus bangsa (Masykuroh & Chandrawaty, 2022). Penelitian (Syafrudin, Nurulita, & Fauzi, 2024) menjelaskan Pengelolaan PAUD yang terstruktur terbukti menjadi fondasi penting agar mutu pendidikan di PAUD bisa tinggi.



Gambar 2. Tren jumlah PAUD dan Pelatihan Manajerial Yayasan

Yayasan TK Muslimat Khodijah 157 merupakan lembaga pendidikan anak usia dini yang memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia sejak usia dini. Namun, dinamika pengelolaan lembaga pendidikan menuntut adanya tata kelola yang lebih profesional, terstruktur, dan adaptif. Berdasarkan hasil identifikasi awal, ditemukan beberapa permasalahan mendasar, seperti rendahnya pemahaman pengurus terhadap prinsip dasar manajemen, dan rendahnya koordinasi dan mekanisme pengambilan keputusan. Kondisi ini memperlihatkan perlunya penguatan kompetensi manajerial dan kepemimpinan agar pengurus dapat menjalankan peran secara optimal sesuai dengan tuntutan lembaga pendidikan modern. Penguatan pada aspek kepemimpinan sangat penting untuk membangun lingkungan organisasi yang responsif, kolaboratif, dan berorientasi mutu. Studi “Kepemimpinan Pendidikan dalam Teori dan Praktik pada Lembaga Swasta” menunjukkan bahwa dalam banyak lembaga swasta, posisi pemimpin sering diisi berdasarkan relasi, bukan kompetensi, sehingga implementasi prinsip kepemimpinan profesional sering sulit (Latief, Alfikri Noer, & Hendrayani, n.d.). Pelatihan dirancang mencakup simulasi rapat, pembiasaan evaluasi berkala, peningkatan koordinasi antar pengurus, dan pembentukan budaya komunikasi yang efektif. Dengan adanya intervensi ini, yayasan diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan memperbaiki tata kelola lembaga secara menyeluruh.

Menurut (Universitas, Al, & Cilacap, 2022) manajemen lembaga PAUD didefinisikan sebagai usaha untuk mengorganisir, mengatur, dan mengarahkan seluruh komponen lembaga secara efektif melalui komunikasi yang baik, agar tujuan institusi PAUD tercapai secara optimal. Lebih lanjut, kontekstualisasi manajemen PAUD menurut kajian Manajemen Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menyatakan bahwa manajemen PAUD harus mencakup seluruh aspek organisasi dari pendirian lembaga, pelaksanaan, hingga evaluasi dan pembenahan serta penerapan fungsi manajerial klasik: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating/leading*), dan pengendalian (*controlling*) (Riyanto M. . (2025). Pelatihan manajerial adalah proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengontrol kegiatan organisasi (Robbins, 2016). Tujuan pelatihan manajerial meliputi pengembangan kemampuan teknis manajemen (perencanaan, penganggaran, administrasi), kemampuan interpersonal (komunikasi, kepemimpinan, konflik), serta kemampuan konseptual (perumusan strategi, pengambilan keputusan) sehingga pengelola dapat merespons tuntutan lingkungan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pelaksanaan pelatihan manajerial bagi pengurus Yayasan TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk menjawab tantangan tata kelola lembaga saat ini. Melalui kegiatan pelatihan ini, para pengurus diharapkan dapat memahami secara menyeluruh berbagai aspek manajemen pendidikan, mulai dari penyusunan rencana strategis, pengelolaan keuangan yang akuntabel, manajemen tenaga kependidikan, hingga proses evaluasi serta pengembangan program lembaga. Langkah ini sejalan dengan arah kebijakan nasional dalam peningkatan mutu PAUD sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kemendikbudristek 2020–2024, yang menekankan perlunya penguatan tata kelola dan peningkatan kapasitas kelembagaan PAUD serta pendidikan nonformal. Dengan demikian, kegiatan pelatihan ini merupakan bentuk kontribusi nyata perguruan tinggi dalam mendorong penguatan lembaga pendidikan dasar berbasis masyarakat.

Melalui pelatihan manajemen kelembagaan tersebut, pengurus yayasan diharapkan mampu memperdalam pemahaman mengenai prinsip-prinsip manajemen modern, kepemimpinan edukatif, perencanaan strategis, pengelolaan keuangan, dan pengembangan sumber daya manusia. Program ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas pengurus agar dapat menjalankan perannya dengan lebih profesional, visioner, dan responsif terhadap kebutuhan lembaga, sehingga TK Muslimat Khodijah 157 dapat berkembang menjadi institusi yang lebih unggul, adaptif, dan berdaya saing.

(Note: Perijukan/ pengutipan/ sitasi menggunakan style APA 6th edition)

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR), yaitu metode riset partisipatif yang menggabungkan proses penelitian dan aksi (intervensi sosial) secara kolaboratif antara akademisi dan masyarakat. PAR dipilih karena pendekatan ini tidak hanya menghasilkan perubahan pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan praktik kelembagaan. Melalui pelatihan manajerial, pengurus yayasan tidak hanya menjadi objek pelatihan, tetapi juga dilibatkan dalam proses identifikasi masalah, perencanaan, aksi, refleksi, dan evaluasi program secara aktif. Penelitian pengabdian yang memakai model PAR untuk pendampingan pengelolaan PAUD sangat cocok karena PAR yang langsung mengintervensi manajemen PAUD dan evaluasi siklus aksi refleksi (Febrieanitha Putri, Sartika, & Fahmi, 2021).

Tahap identifikasi masalah merupakan langkah awal dan paling penting dalam pendekatan Participatory Action Research (PAR). Pada tahap ini, proses penggalian informasi dilakukan secara partisipatif bersama seluruh elemen komunitas dampingan, yaitu pengurus yayasan, kepala sekolah, guru, serta tenaga pendukung di TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi. Kegiatan identifikasi dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara dengan Kepala TK dan Pengurus Yayasan

Proses wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang tata kelola lembaga, tantangan operasional, serta kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial yang dirasakan oleh para pengurus.

2. Diskusi Kelompok Terarah (FGD) dengan Guru dan Staf

Diskusi kelompok digunakan untuk memetakan masalah secara partisipatif, sekaligus mengidentifikasi dampak yang dirasakan oleh pelaksana teknis di lapangan. Melalui FGD,

ditemukan beberapa isu yang berkaitan dengan tata kelola, administrasi pendidikan, hingga komunikasi internal.

3. Observasi Lapangan

Observasi dilakukan untuk melihat kondisi nyata lembaga, alur kerja, koordinasi antar bagian, serta pola interaksi sehari-hari di lingkungan TK. Hasil observasi ini memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan FGD.

Dari hasil pengumpulan data tersebut, teridentifikasi beberapa permasalahan yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk hirarki analisis masalah untuk memberikan gambaran tentang akar permasalahan (root causes), masalah inti (core problem), dan dampaknya terhadap keberlangsungan lembaga.

Tabel 1. Hasil Identifikasi Masalah

Aspek	Uraian
Masalah Utama	Pengelolaan lembaga belum efektif karena rendahnya kompetensi manajerial dan kapasitas kepemimpinan pengurus.
Penyebab Utama	1) Kurangnya pelatihan manajerial yang terstruktur. 2) Kemampuan kepemimpinan pengurus dalam komunikasi, problem solving, dan decision making belum optimal. 3) Pengambilan keputusan tidak berbasis data sehingga lambat dan kurang akurat.
Faktor yang Memengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya standar kompetensi manajerial bagi pengurus. • Minimnya akses atau inisiatif mengikuti pelatihan kepemimpinan. • Budaya organisasi yang belum mendorong pengambilan keputusan berbasis data. • Keterbatasan fasilitas atau sistem informasi manajemen. • Kurangnya pembagian tugas yang jelas dalam struktur organisasi.

Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dituliskan di bagian ini. Bagian ini memuat khalayak sasaran, lokasi kegiatan, metode yang digunakan, evaluasi kegiatan, materi kegiatan. Bagian ini juga berisi formasi yang lengkap bagi pembaca bila ingin melakukan hal yang sama. Bahan yang digunakan harus dijelaskan asalnya dan kuantitasnya. Cara kerja dan analisis data harus ditulis secara jelas dan ringkas. Modifikasi dan cara kerja yang pernah dipublikasikan cukup menyebut sumbernya dan menjelaskan bagian yang dimodifikasi. Bagian ini, dapat digunakan satu jenis metode ataupun kombinasi beberapa jenis metode. Beberapa contoh metode sebagai berikut.

Pendidikan Masyarakat: digunakan untuk kegiatan-kegiatan, seperti a) pelatihan semacam *in-house training*; b) penyuluhan yang bertujuan meningkatkan pemahaman serta kesadaran, dan sebagainya.

Konsultasi: digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang di dalamnya persoalan atau kebutuhan dalam masyarakat diselesaikan melalui sinergisme dengan Perguruan Tinggi.

Difusi Ipteks: digunakan untuk kegiatan yang menghasilkan produk bagi konsumen.

Pelatihan: digunakan untuk kegiatan yang melibatkan a) penyuluhan tentang substansi kegiatan yang disertai dengan demonstrasi atau percontohan untuk realisasinya, b) pelatihan

dalam pengoperasian system atau peralatan, c) pembentukan kelompok wirausaha baru, d) penyediaan jasa layanan bersertifikat kepada masyarakat.

Mediasi: digunakan untuk kegiatan yang di dalamnya pelaksana PPM memposisikan diri sebagai mediator para pihak yang terkait dan bersama-sama menyelesaikan masalah yang ada dalam masyarakat.

Simulasi Ipteks: digunakan untuk kegiatan yang karya utamanya adalah system informasi atau sejenisnya. Kegiatan ini ditujukan untuk menjelaskan sesuatu yang tidak dapat dilakukan secara nyata.

Substitusi Ipteks: Digunakan untuk kegiatan yang menawarkan ipteks baru yang lebih modern dan efisien dari pada ipteks lama (Ipteks berupa TTG).

Advokasi: digunakan untuk kegiatan yang berupa pendampingan. Atau metode lain yang sesuai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dilaksanakan 2 tahap dengan topik pelatihan yang berbeda, hal ini merujuk pada permasalahan yang ditemukan di TK Muslimat Khodijah 157 ini dapat dikelompokkan menjadi 2 masalah yaitu manajemen manajerial dan tata Kelola kelembagaan dan kepemimpinan, problem solving dan decision making.

Pelatihan Manajerial dan Tata Kelola Kelembagaan

Pelatihan tahap ini berfokus pada penguatan kapasitas pengurus TK Muslimat Khodijah 157 dalam mengelola lembaga pendidikan secara profesional dan terstandar. Materi disusun secara aplikatif agar peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menerapkannya dalam praktik sehari-hari. Sesi pelatihan diawali dengan penguatan konsep manajemen berbasis POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Pada aspek planning, peserta diarahkan untuk menyusun perencanaan program lembaga secara sistematis, mulai dari menetapkan visi, misi, tujuan, hingga merancang rencana kerja yang terukur. Bagian organizing kemudian membahas pentingnya pembagian tugas, penyusunan struktur organisasi yang efektif, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal. Penerapan *governance* yang baik dalam sebuah sekolah atau lembaga pendidikan membawa sejumlah dampak positif untuk mendukung keberlanjutan lembaga melalui mekanisme evaluasi dan perbaikan berkala (Anggraini, 2025).

Selanjutnya, materi berlanjut pada fungsi actuating, yaitu kemampuan menggerakkan tim agar rencana dapat terlaksana dengan baik. Peserta mendapat penjelasan mengenai teknik memotivasi, mengkoordinasikan, dan memastikan setiap SDM bekerja sesuai kapasitasnya. Pada bagian akhir, fungsi controlling dibahas sebagai langkah penting dalam melakukan pengawasan, monitoring, evaluasi, serta penyusunan tindak lanjut perbaikan program. Untuk memperkuat pemahaman, fasilitator menyajikan contoh kasus yang relevan dengan situasi nyata TK Muslimat Khodijah 157 sehingga peserta dapat melihat bagaimana konsep POAC diterapkan secara konkret.

Selain itu, pelatihan juga menekankan pentingnya struktur organisasi dan uraian tugas yang jelas. Peserta diajak menelaah kembali struktur kelembagaan sekolah, memastikan bahwa pembagian peran antara kepala sekolah, bendahara, guru, sekretaris, serta pengurus yayasan tidak tumpang tindih. Materi mengenai penyusunan *job description* membantu peserta memahami tanggung jawab dan standar kinerja masing-masing posisi. Setelah penyampaian

materi, sesi dilanjutkan dengan praktik dan diskusi untuk memperdalam pemahaman peserta terhadap konsep yang telah dipelajari.



Gambar 3. Dokumentasi Pelatihan Manajerial dan Tata Kelola Kelembagaan

Kepemimpinan Edukatif, Komunikasi Interpersonal, Problem Solving, dan Decision Making

Pelatihan ini berfokus pada penguatan kepemimpinan, keterampilan pemecahan masalah, serta kemampuan mengambil keputusan. Pelatihan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata pengurus TK Muslimat Khodijah 157 agar mampu memimpin lembaga secara efektif. Materi diawali dengan pembahasan konsep dasar kepemimpinan edukatif, yakni kepemimpinan yang tidak hanya bertumpu pada jabatan, tetapi pada kemampuan memberi arah, membangun komunikasi yang sehat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kepemimpinan mencakup kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi kinerja orang lain, menggunakan berbagai bentuk kekuasaan seperti keahlian (*expert power*), legitimasi (*legitimate power*), penghargaan (*reward power*), hingga kekuasaan berdasarkan posisi (*coercive power*) dalam organisasi (Hamid, 2024). Gaya dan strategi kepemimpinan dapat mewujudkan *governance* yang baik dalam institusi Pendidikan termasuk aspek transparansi, partisipasi, dan manajemen sekolah yang sistematis (Tishana & Giatman, 2023). Peserta dikenalkan pada berbagai gaya kepemimpinan dan diajak memilih pendekatan yang paling sesuai dengan karakter lembaga dan tim kerja mereka.

Peserta dilatih pentingnya berkomunikasi secara jelas, empatik, dan saling menghargai, terutama ketika berinteraksi dengan guru, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Fasilitator memberikan contoh kasus nyata seperti miskomunikasi antara guru dan pengurus atau kesalahpahaman dengan wali murid, kemudian mengajak peserta berlatih teknik komunikasi solutif melalui simulasi. Antusiasme peserta terlihat dari banyaknya diskusi dan pertukaran pengalaman.

Materi kemudian masuk pada keterampilan problem solving. Peserta diperkenalkan pada teknik identifikasi akar masalah menggunakan metode 5 Why's. Mereka diminta mempraktikkan teknik ini dengan kasus nyata seperti keterlambatan laporan atau koordinasi yang kurang efektif. Selanjutnya, pelatihan membahas pengambilan keputusan (*decision making*). Pengambilan keputusan dalam situasi krisis: bisa dilakukan dengan identifikasi cepat masalah, komunikasi transparan & empatik, mobilisasi sumber daya, dan fokus pada kesejahteraan warga sekolah. Keputusan yang baik dapat menjaga stabilitas lingkungan belajar (Susanto, Syafruddin, & Abdullah, 2025). Fasilitator menekankan bahwa pengambilan keputusan di lingkungan sekolah harus berbasis data dan mempertimbangkan dampak terhadap mutu layanan pendidikan. Proses pengambilan keputusan dalam lembaga dimulai dari perencanaan keputusan melalui forum bersama, pengorganisasian prioritas

masalah, pelaksanaan keputusan, serta pengendalian melalui monitoring dan evaluasi. Relevan bagi institusi berbasis sekolah/PAUD dalam membangun sistem pengambilan keputusan kolektif dan akuntabel (Jamilus, 2022). Peserta dilatih membuat prioritas keputusan, mengidentifikasi risiko, serta memilih alternatif paling efektif.



Gambar 4. Kepemimpinan Edukatif, Komunikasi Interpersonal, *Problem Solving*, dan *Decision Making*

Pelatihan ditutup dengan refleksi, di mana fasilitator meminta peserta menyebutkan satu perubahan kecil yang dapat langsung mereka terapkan di sekolah. Jawaban peserta beragam, seperti memperbaiki alur pelaporan, membuat grup koordinasi yang lebih fokus, dan menyusun jadwal rapat bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami materi, tetapi juga telah siap menerapkan langkah nyata setelah pelatihan.



Gambar 5. Dokumentasi Penutupan Pelatihan

Hasil Evaluasi Berdasarkan Model CIPP

1. Evaluasi Aspek *Context*

Dalam kerangka fungsi manajerial, (Robbins, 2018) menjelaskan bahwa perencanaan tidak hanya berfokus pada hasil akhir yang ingin dicapai, tetapi juga mencakup penyusunan strategi dan langkah operasional yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, perencanaan menekankan pada dua hal: apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya secara efektif dan efisien. Konsep ini ditekankan dalam literatur manajemen pendidikan sebagai fondasi utama keberhasilan program.

Berdasarkan hasil evaluasi, aspek konteks pada program pelatihan ini dapat dinilai sangat baik karena seluruh unsur perencanaan tersusun secara jelas dan telah dilaksanakan sesuai rencana. Program telah dirancang berdasarkan kebutuhan nyata lembaga, memiliki tujuan yang relevan, dan disertai arah kebijakan yang mendukung tercapainya peningkatan kompetensi pengurus TK Muslimat Khodijah 157. Dengan

demikian, konteks program dinilai memenuhi seluruh kriteria kelayakan pada tahap evaluasi ini.

2. Evaluasi Aspek *Input*

Dalam evaluasi input, kami menilai kecukupan dan kualitas sumber daya yang disediakan untuk pelatihan meliputi pemateri, materi pelatihan, sarana/prasarana, serta kesiapan administrasi. Literatur evaluatif menunjukkan bahwa aspek input sangat menentukan keberhasilan proses dan hasil program (input sebagai pondasi) (Basit, Alfi, & Widodo, 2022).

3. Hasil Aspek Proses

Aspek proses mengevaluasi pelaksanaan pelatihan apakah kegiatan dilaksanakan sesuai rencana, dengan metode yang tepat, interaksi peserta, dan pengorganisasian pelatihan. Dalam literatur, evaluasi proses sering dijadikan indikator bagaimana pelaksanaan program berjalan apakah sesuai jadwal, sesuai modul, serta interaksi pemateri-peserta berjalan efektif (Bagaskara, Utami, Haila, Sultan, & Tirtayasa, 2023). Hasil observasi dan refleksi peserta menunjukkan bahwa:

Sesi pelatihan berjalan sesuai rencana, dengan alur dimulai dengan penyampaian materi, diskusi, simulasi, dan refleksi. Pendekatan pembelajaran interaktif diterapkan dengan peserta diberi kesempatan aktif bertanya, berbagi pengalaman, dan berdiskusi bukan hanya mendengar ceramah. Simulasi masalah nyata lembaga (kasus manajerial, komunikasi, decision-making) dipraktikkan, sehingga materi teoritis langsung dikaitkan dengan kondisi nyata. Pemateri mendampingi peserta secara intensif dan memberi bimbingan, klarifikasi, dan umpan balik selama sesi. Dokumentasi pelatihan dilakukan secara sistematis sehingga mendukung transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan. Keseluruhan indikator menunjukkan bahwa pelatihan telah dilaksanakan dengan proses yang baik dan sesuai perencanaan, memperkuat efektivitas program pelatihan.

4. Hasil Aspek Produk (*Outcome*)

Aspek produk mengevaluasi hasil langsung maupun dampak dari pelatihan apakah terjadi perubahan kapasitas, perilaku, struktur kelembagaan, atau output nyata yang dapat diukur. Dalam literatur evaluasi program dengan CIPP, aspek produk penting untuk menilai efektivitas dan keberlanjutan program (Bagaskara et al., 2023).

Hasil pelatihan peserta menunjukkan peningkatan pemahaman konsep manajerial, kepemimpinan, problem solving, dan pengambilan keputusan. Hal ini terlihat dari diskusi aktif, pertanyaan reflektif, dan rencana tindakan konkret yang disusun. Metode dan system (*job description*, SOP baru, mekanisme pengambilan keputusan) mulai dirancang ulang sesuai hasil pelatihan yang menunjukkan transfer pengetahuan ke praktik. Dengan demikian, aspek produk menunjukkan bahwa pelatihan berpotensi menghasilkan output nyata dan perubahan kelembagaan, meskipun dampak jangka panjang membutuhkan monitoring lebih lanjut.

Bagian **Hasil pengabdian** berisi temuan dalam kegiatan pengabdian berbentuk data hasil kuisisioner, angket atau lainnya sesuai dengan metode pelaksanaan pengabdian yang telah dilakukan. Bagian **Pembahasan** berisi diskusi data hasil pengabdian dan perbandingan dengan teori dan atau pengabdian sejenis sebelumnya

4. KESIMPULAN

Bagian simpulan jawaban atas hipotesis, tujuan pengabdian dan temuan pengabdian serta saran terkait ide lebih lanjut dari pengabdian. Simpulan disajikan dalam bentuk paragraf.

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi berjalan dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam perencanaan program. Pelatihan yang terdiri dari pelatihan manajerial dan tata kelola kelembagaan serta pelatihan lanjutan terkait penguatan kepemimpinan, *problem solving dan decision making*, memberikan dampak positif bagi peningkatan kapasitas guru dan pengelola lembaga. Dari hasil pendampingan, terlihat bahwa peserta menunjukkan antusiasme, partisipasi aktif, serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap materi yang diberikan. Evaluasi menggunakan model CIPP menunjukkan bahwa aspek konteks, input, proses, hingga produk telah terpenuhi dengan optimal. Perencanaan program tersusun secara jelas, sumber daya memadai, proses pelaksanaan berjalan sesuai prosedur, dan output berupa peningkatan kompetensi serta kesadaran manajerial para peserta dapat terukur dengan baik. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian masyarakat ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas tata kelola lembaga PAUD, memperkuat kemampuan manajerial guru, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional. Implementasi ilmu dan praktik manajemen kelembagaan yang diberikan diharapkan dapat terus diterapkan secara berkelanjutan oleh TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan dan keberlanjutan lembaga ke depannya.

Berdasarkan hasil pendampingan, pelatihan, dan evaluasi yang telah dilaksanakan selama program pengabdian masyarakat di TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi acuan untuk pengembangan program di masa mendatang. Pertama, lembaga diharapkan dapat melakukan penguatan kapasitas manajerial secara berkelanjutan, khususnya dalam hal perencanaan program, pengelolaan administrasi, serta tata kelola kelembagaan. Upaya ini penting agar seluruh komponen sekolah memiliki pemahaman yang sama mengenai visi, tujuan, serta standar operasional yang harus dijalankan. Kedua, lembaga perlu meningkatkan komitmen terhadap monitoring dan evaluasi internal. Penggunaan instrumen evaluasi yang lebih terstruktur, seperti lembar observasi, jurnal refleksi guru, dan rapat evaluasi rutin, akan membantu sekolah dalam mengidentifikasi kesenjangan serta merumuskan perbaikan yang relevan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Ampel Surabaya melalui program pendanaan LITAPDIMAS yang telah memberikan dukungan dana dan fasilitasi sehingga kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan judul "*Penguatan Kompetensi Manajerial Pengurus Yayasan TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi Melalui Pelatihan Manajemen Lembaga*" dapat terlaksana dengan baik.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh jajaran pengurus dan tenaga pendidik Yayasan TK Muslimat Khodijah 157 Rogojampi atas partisipasi aktif, keterbukaan, dan kerja sama yang sangat konstruktif selama proses pelatihan dan pendampingan berlangsung. Dukungan dan kolaborasi yang terjalin menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

REFERENSI

Anggraini, M. (2025). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Tata Kelola Sekolah (*Suatu Penelitian di SDN Capeung Aceh Besar*) (Vol. 7). Retrieved from <http://jim.unsyiah.ac.id/pendidikan-ekonomi/index>

- Bagaskara, E., Utami, F. A., Haila, H., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Model Evaluasi CIPP dalam Mengevaluasi Program Pelatihan Menjahit di LPK Anita Kota Serang, (7), 2023–2049. doi:10.21831/diklus.v7i1.62894
- Basit, A., Alfi, I., & Widodo, A. (2022). Model Cipp (Contexts, Input, Process And Product) Dalam Evaluasi Kinerja Akademik Fakultas Dakwah Uin Saizu Purwokerto. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 10(1), 27–37. doi:10.30738/wd.v10i1.12940
- Febrieanitha Putri, Y., Sartika, I. D., & Fahmi, F. (2021). Pendampingan Meningkatkan Mutu Manajemen Paud Binaan. *Scientia: Jurnal Hasil Penelitian*, 6(1), 36–43. doi:10.32923/sci.v6i1.2022
- Hamid, S. A. (2024). Konsep dan Teori-Teori tentang Kepemimpinan, 4(2), 105–118. Retrieved from <https://e-journal.iain-palangkaraya.ac.id/index.php/muallimun>
- Jamilus, J. (2022). Management of Decision Making in Improving the Quality of Education at MTsN Kota Solok. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(1), 13. doi:10.29240/jsmp.v6i1.4622
- Latief, S., Alfikri Noer, Y., & Hendrayani, S. (n.d.). *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Teori Dan Praktek Pada Lembaga Pendidikan Swasta*.
- Masykuroh, K., & Chandrawaty, C. (2022). Pelatihan Manajemen Pengelolaan PAUD Aisyiyah Berkualitas di Provinsi Banten. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 792–799. doi:10.31849/dinamisia.v6i3.9420
- Riyanto M. (n.d.). *Manajemen Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Robbins, S. P., & C. M. (2016). *Management (13th ed.)*. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & C. M. (2018). *Management (14th Edition)*. Pearson.
- Susanto, T. T. D., Syafruddin, L., & Abdullah, S. F. (2025). *Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 6(2), 235–250. doi:10.31949/madinasika.v6i2.13723
- Syafrudin, U., Nurulita, A., & Fauzi, N. (2024). Pengelolaan PAUD dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, 54–65.
- Tishana, A., & Giatman, M. (2023). *Study Literature Implementasi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Profesionalisme Guru*. *Journal of Education Research* (Vol. 4).
- Universitas, I., Al, N. U., & Cilacap, G. (2022). Early Childhood Education and Development Studies (ECEDS) Institutional Management In Improving The Quality Of Early Children Education Services (PAUD), 3(1). doi:10.33846/eceds1101
- Kemendikbudristek. (2020). Retrieved Oktober 07, 2025, from Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan website: <https://www.kemendikdasmen.go.id/detail/rencanastrategis>
- Ditjen PAUD dan Dikmas. (2022). Retrieved Oktober 07, 2025. from ditsd Kemendikdasmen website: [https://ditsd.kemendikdasmen.go.id/upload/filemanager/renstra%20ditjen%20pauddasmen%2022-24%20v%20\(1\).pdf](https://ditsd.kemendikdasmen.go.id/upload/filemanager/renstra%20ditjen%20pauddasmen%2022-24%20v%20(1).pdf)