

**SKRIPSI**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN  
DI RA UMDI UJUNG BARU**



**OLEH**

**RISMAYANTI**

**NIM:2120203886207027**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2025**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN  
DI RA UMDI UJUNG BARU**



**OLEH  
RISMAYANTI  
NIM: 2120203886207027**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Pada Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Tarbiyah Institut  
Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2025**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN  
DI RA UMDI UJUNG BARU**

**SKRIPSI**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

**Program Studi  
Pendidikan Islam Anak Usia Dini  
Disusun dan diajukan oleh**

**RISMAYANTI  
NIM: 2120203886207027**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2025**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umd  
Ujung Baru

Nama Mahasiswa : Rismayanti

NIM : 2120203886207027

Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : B-1388/In.39/FTAR.01/PP.00.9/05/2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing : Nurul Asqia, M.Pd. (Signature)

NIDN : 2010059106

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. Zulfah, M.Pd. (Signature)

NIP: 19830420 200801 2 010



PAREPARE

**PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umd  
Ujung Baru

Nama Mahasiswa : Rismayanti

NIM : 2120203886207027

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Penguji : B 2774/In 39/FTAR.01/PP.00.9/07/2025

Tanggal Kelulusan : 22 Juli 2025

Disetujui Oleh:

Nurul Asqia, M.Pd : Ketua

Tadzkirah, M.Pd : Anggota

Tri Ayu Lestari Natsir, M.Pd : Anggota

Mengetahui,-  
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. Zulfah, M.Pd  
NIP. 19830420 200801 2 010

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. berkat hidayah, taufik dan maunan-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Tanpa pertolongan dan kehendak-Nya, semua usaha dan rencana tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Penulis menghanturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Kedua orangtua saya, Ibunda Sundaria dan Ayahanda Ambo Asse. Meskipun mama bapak tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan, namun senantiasa memberikan yang terbaik termasuk memprioritaskan Pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat mama bapak lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan keduanya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terkhusus kepada ibu Nurul Asqia, M.Pd. selaku pembimbing saya, yang tidak henti-hentinya membimbing saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Kepada ibu Tadzkirah, M.Pd selaku dosen penguji I dan ibu Tri Ayu Lestari Natsir, M.Pd selaku dosen penguji II atas bantuan dan masukannya dalam penyempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd selaku dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdian beliau

sehingga tercapainya suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Ibu Hj. Novita Ashari, S.Psi.,M.Pd selaku ketua Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang telah meluangkan waktunya dalam mendidik penulis selama berada di IAIN Parepare.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pada Fakultas Tarbiyah yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studinya
5. Kepala perpustakaan dan jajaran pegawai perpustakaan IAIN Parepare yang telah melayani dan memudahkan penulis dalam mencari referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.
6. Seluruh pegawai dan staf yang bekerja pada lembaga IAIN Parepare yang telah membantu dalam penyelesaian studi penulis.
7. Terimakasih untuk keluarga besar RA Umdi Ujung Baru yang telah mengizinkan untuk meneliti serta segala keramahannya.
8. Riska Handayani saudara saya satu-satunya terimakasih atas segala pengorbanan dan doamu selalu menyertai langkahku. Di balik kuliah yang penulis jalani, ada bagian dari impianmu yang kamu titipkan padaku. Apa yang penulis capai hari ini bukan semata hasil dari usahaku, tapi juga buah dari perjuanganmu.
9. Ansar, Andi Alya dan Heliasari Putri Latifa dan Novy Herlanda Ag sebagai sahabat penulis yang selalu hadir dalam setiap fase perjuanganku.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat belum sepenuhnya sempurna atau masih memiliki kekurangan dalam penulisan skripsi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang bisa dijadikan sebagai referensi bacaan bagi orang lain, khususnya bagi mahasiswa IAIN Parepare.

Parepare, 14 juli 2025 M

19 Muharam 1447 H

Penulis



Rismayanti

NIM. 2120203886207027

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Rismayanti  
Nim : 2120203886207027  
Tempat/ Tgl Lahir : Parepare, 21 April 2003  
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini  
Fakultas : Tarbiyah  
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdi Ujung Baru

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tulisan saya adalah hasil duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain baik sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 14 Juli 2025

Penyusun,



Rismayanti  
NIM. 2120203886207027



## ABSTRAK

RISMAYANTI. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdj Ujung Baru*, dibimbing oleh Nurul Asqia.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan manajemen pendidikan di suatu lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi-fungsi manajemen. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik reduksi, penyajian, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan di RA Umdj Ujung Baru berjalan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan keterlibatan aktif kepala sekolah dan guru. Pelaksanaan supervisi yang bersifat membina, strategi penguatan profesionalisme guru melalui pelatihan, serta kerja sama dengan orang tua menjadi faktor pendukung utama peningkatan mutu pendidikan. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana pembelajaran dan partisipasi orang tua yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

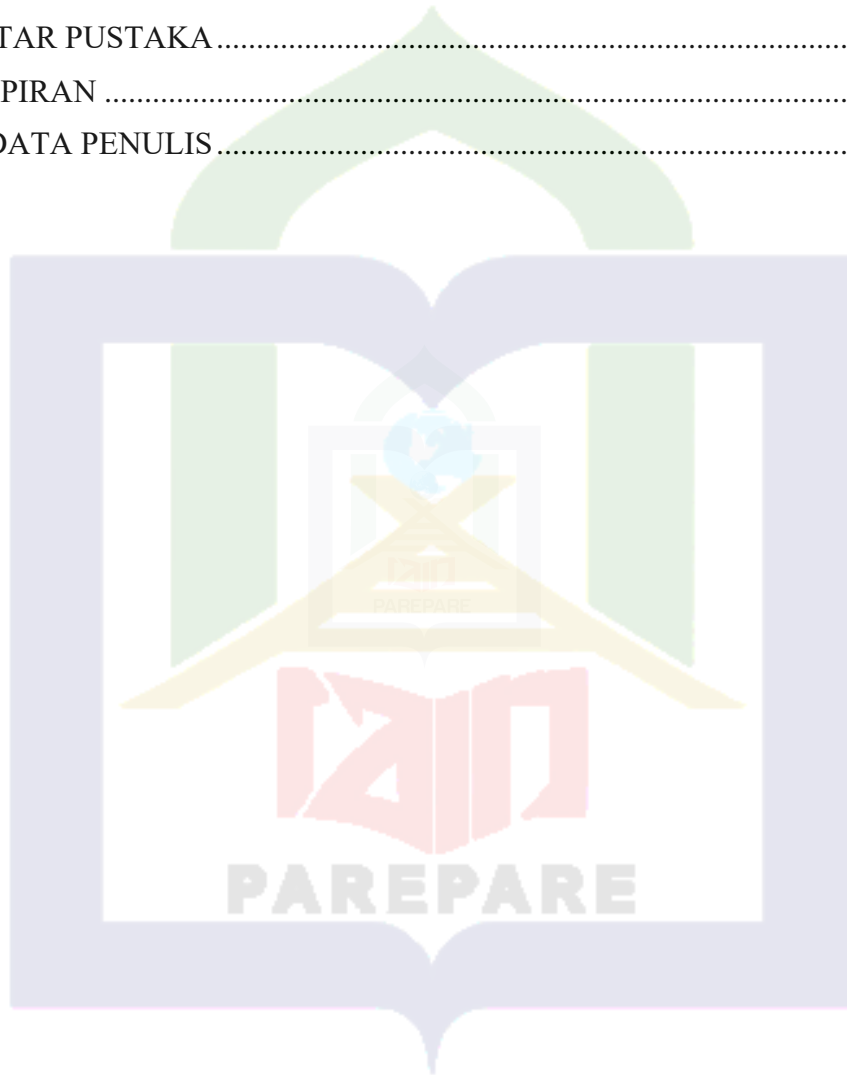
Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen mutu pendidikan di RA Umdj Ujung Baru sudah cukup efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran anak usia dini, tetapi masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek pendukung. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan di beberapa Lembaga lain dengan pendekatan yang berbeda agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat dibandingkan secara lebih menyeluruh.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Fungsi Manajemen

## DAFTAR ISI

|   | HALAMAN |
|---|---------|
| HALAMAN SAMPUL .....                            | ii      |
| HALAMAN JUDUL .....                             | iii     |
| PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....             | iv      |
| PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....                 | v       |
| KATA PENGANTAR .....                            | vi      |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....               | viii    |
| ABSTRAK .....                                   | ix      |
| DAFTAR ISI .....                                | x       |
| DAFTAR TABEL .....                              | xii     |
| DAFTAR GAMBAR .....                             | xiii    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                           | xiv     |
| PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN .....       | xv      |
| BAB I PENDAHULUAN .....                         | 1       |
| A. Latar Belakang Masalah .....                 | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                        | 5       |
| C. Tujuan Penelitian .....                      | 6       |
| D. Manfaat Penelitian .....                     | 6       |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                   | 8       |
| A. Tinjauan Penelitian Relevan .....            | 8       |
| B. Tinjauan Teoritis .....                      | 11      |
| C. Kerangka Konseptual .....                    | 28      |
| D. Kerangka Pikir .....                         | 29      |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                 | 31      |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....        | 31      |
| B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian ..... | 31      |
| C. Fokus Penelitian .....                       | 32      |
| D. Jenis dan Sumber Data .....                  | 32      |

|   |      |
|---|------|
| E. Teknik Pengumpulan Data.....             | 33   |
| E. Uji Keabsahan Data.....                  | 35   |
| F. Teknik Analisis Data.....                | 36   |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38   |
| BAB V PENUTUP .....                         | 78   |
| DAFTAR PUSTAKA .....                        | I    |
| LAMPIRAN .....                              | V    |
| BIODATA PENULIS.....                        | XXXI |



## DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel  | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 2.1       | Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis | 10      |
| 4.1       | Data Peserta Didik                                       | 41      |
| 4.2       | Data Sarana Prasarana                                    | 42      |

## DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar                           | Halaman |
|------------|--|---------|
| 2.2        | Kerangka Berpikir Penelitian           | 31      |
| 4.1        | Struktur Organisasi RA Umdi Ujung Baru | 41      |
| 4.2        | Jadwal Supervisi RA Umdi Ujung Baru    | 44      |
| 4.3        | Rapat Rutin RA Umdi Ujung Baru         | 47      |
| 4.4        | Kepala Sekolah Melakukan Supervisi     | 49      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| No Lampiran | Judul Lampiran                                 | Halaman   |
|-------------|--|-----------|
| 1           | Instrumen Penelitian                           | Terlampir |
| 2           | Lembar Observasi                               | Terlampir |
| 3           | Surat Permohonan Izin Penelitian               | Terlampir |
| 4           | Surat Izin Meneliti                            | Terlampir |
| 5           | Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian | Terlampir |
| 6           | Surat Pernyataan Telah Melakukan Wawancara     | Terlampir |
| 7           | Sertifikat Akreditasi RA Umd Ujung Baru        | Terlampir |
| 8           | Jadwal Supervisi                               | Terlampir |
| 9           | Dokumentasi Wawancara                          | Terlampir |
| 10          | Biografi Penulis                               | Terlampir |

## PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang ada dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                       |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| أ          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba   | B                  | Be                         |
| ت          | Ta   | T                  | Te                         |
| ث          | Ša   | š                  | es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                         |
| ح          | Ha   | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha  | Kh                 | ka dan ha                  |
| د          | Dal  | D                  | De                         |
| ذ          | Žal  | Ž                  | Zet (dengan titik di atas) |
| ر          | Ra   | R                  | Er                         |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                        |
| س          | Sin  | S                  | Es                         |
| ش          | Syin | Sy                 | es dan ye                  |
| ص          | Šad  | š                  | es (dengan titik di bawah) |
| ض          | Ḍad  | ḍ                  | de (dengan titik di bawah) |

|    |        |   |                             |
|----|--------|---|-----------------------------|
| ط  | Ta     | t | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ  | Za     | z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع  | `ain   | ` | koma terbalik (di atas)     |
| غ  | Gain   | G | Ge                          |
| ف  | Fa     | F | Ef                          |
| ق  | Qaf    | Q | Ki                          |
| ك  | Kaf    | K | Ka                          |
| ل  | Lam    | L | El                          |
| م  | Mim    | M | Em                          |
| ن  | Nun    | N | En                          |
| و  | Wau    | W | We                          |
| هـ | Ha     | H | Ha                          |
| ء  | Hamzah | ‘ | Apostrof                    |
| ي  | Ya     | Y | Ye                          |

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

| Huruf Arab | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|-------------|------|
| اَ         | Fathah | A           | A    |
| اِ         | Kasrah | I           | I    |
| اُ         | Dammah | U           | U    |



## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

| Huruf Arab | Nama           | Huruf Latin | Nama    |
|------------|----------------|-------------|---------|
| اِيْ..     | Fathah dan ya  | Ai          | a dan u |
| وِ..       | Fathah dan wau | Au          | a dan u |

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa'ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

| Huruf Arab | Nama                    | Huruf Latin | Nama                |
|------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| اِاِ..     | Fathah dan alif atau ya | Ā           | a dan garis di atas |
| يِ..       | Kasrah dan ya           | Ī           | i dan garis di atas |
| وِ..       | Dammah dan wau          | Ū           | u dan garis di atas |

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

#### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

##### 1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

##### 2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

##### 3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ      raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ      al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ      talhah

#### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ      nazzala
- الْبِرُّ      al-birr

#### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

### 1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

## H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| - | وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/<br>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn |
| - | بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا     | Bismillāhi majrehā wa mursāhā   |

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| - | الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/<br>Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn |
| - | الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ                | Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm                                |

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ                      Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا                      Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

## J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## K. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah :

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| swt.         | = | <i>subhānahu wata ‘ālā</i>                        |
| saw.         | = | <i>Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam’</i>             |
| a.s.         | = | <i>alaihis salam</i>                              |
| H            | = | <i>Hijriah</i>                                    |
| M            | = | <i>Masehi</i>                                     |
| SM           | = | <i>Sebelum Masehi</i>                             |
| l.           | = | Lahir Tahun                                       |
| w.           | = | Wafat tahun                                       |
| QS.../....:4 | = | QS. al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/...., ayat 4 |
| HR           | = | Hadis Riwayat                                     |

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam Bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

- et al, : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan untuk karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahannya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam Bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan kajian yang selalu menarik, karena implikasinya langsung dirasakan di masyarakat, terutama pada aspek fundamental. Kepemimpinan merupakan sebuah sistem dalam suatu lembaga, yang bersifat sistemik (tidak dapat terpisah dari seluruh elemen terkait), sehingga semua elemen memiliki peran penting dalam suatu kepemimpinan. Namun demikian, kepemimpinan digambarkan sebagai sebuah proses, tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan fokus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.<sup>1</sup>

Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga dihadapan Allah SWT nanti di akhirat sebagaimana dalam QS. Al-Ahzab: ayat 72 (Juz 22) :

وَحَمَلَهَا مِنْهَا وَاشْفَقْنَ يَحْمِلْنَهَا أَنْ فَايَبْنَ وَالْجِبَالِ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ عَلَى الْأَمَانَةِ عَرَضْنَا إِنَّا جَهُولًا ظُلُومًا كَانَ إِنَّهُ الْإِنْسَانُ

Terjemahnya:

*“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh.”<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> St Wardah Hanafie Das and Abdul Halik, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru” (UNSPECIFIED, 2021).

<sup>2</sup> Kemetrian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Al-Karim Dan Terjemahnya: Juz 22 (Semarang: PT Karya Toha, 2018)

Berdasarkan Ayat diatas Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kata al-āmanah (الامانة) di dalam ayat ini adalah الطاعة atau ketaatan atau kepatuhan yang ditawarkan Allah Swt., kepada langit, bumi, gunung-gunung sebelum ditawarkan pada bapak manusia, Adam as. Langit dengan segala hormatnya menolak tawaran itu karena sangat beratnya. Akan tetapi manusia siap menerima dan memelihara amanah itu dengan sebaikbaiknya. Maksudnya, untuk membayangkan bahwa amanah itu sedemikian berat, sehingga benda-benda yang sedemikian berat seperti langit, bumi, dan gunung-gunung yang cukup kuat serta teguh sekalipun, tidak sanggup menanggung dan memikulnya.<sup>3</sup>

Tanggung jawab kepala sekolah yakni membangun sekolah agar siswanya paling berprestasi di antara sekolah lain. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap masalah-masalah yang mungkin terjadi di dalam lingkungan antar siswa, antar guru, dan siswa-guru. Salah satu masalah yang paling sering terjadi adalah, adanya kesenjangan representasi, yang mana kebanyakan kepala sekolah dan guru gagal mengimbangi keragaman demografis siswa (misalnya terdapat perbedaan suku di dalam suatu kelas, telah membentuk deskriminasi).<sup>4</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam dalam suatu lembaga organisasi pendidikan anak usia dini pada saat yang sama juga menjadi seorang manajer yang mengatur tata laksana pendidikan dengan sebuah proses atau kerangka kerja yang melibatkan usaha membimbing dan mengarahkan sekelompok orang menuju tujuan organisasi yang ditetapkan disebut manajemen.<sup>5</sup>

Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya, hubungan dengan orang tua dan masyarakat,

<sup>3</sup> Maqbullah, A. "Pemaknaan Amanah Dalam Surah Al-Ahzab Ayat 72," 2018.

<sup>4</sup> Anisa Aulia Fitri, Nur Kholida, Tirta Permatasari. "Kepemimpinan Kepala Sekolah" 2 (2022).

<sup>5</sup> Harefa Darmianus, Noni Kumpangpune, And Ricky Ernest Tumbelaka, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD', Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini, 2.2 (2021).



serta pengembangan karier para pendidik di bawahnya. Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan arahan, kebijakan, dan keputusan yang tepat untuk menciptakan sekolah yang berkualitas, aman, dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam sebuah lembaga sebagai pemimpin untuk menjalankan manajemen. Berkembang atau tidaknya sebuah lembaga, tergantung pada manajemen seorang kepala sekolah, sejauh mana dia mampu menjalankan sebuah manajemen. Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila semua komponen pendidikan memenuhi persyaratan. Dari beberapa komponen pendidikan, yang paling berperan adalah kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin harus bisa produktif, jujur dan ahli untuk memberikan keyakinan serta bimbingan kepada yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini termasuk kepribadian, pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Kepala sekolah yang professional akan mampu menjawab tantangan perubahan jaman yang semakin cepat. Dimasa mendatang permasalahan pendidikan semakin kompleks, sehingga menuntut kepala sekolah untuk selalu melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi seluruh komponen sekolah.<sup>6</sup>

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang dituntut untuk mampu mengikuti era globalisasi. Sekolah harus mampu menjadi suatu agen pembaharu, transmiter, dan mandiri bukan hanya sebagai lembaga formalitas. Beradaptasi dengan sekolah tentang perubahan iklim fisik maupun pendidikan membutuhkan suatu bimbingan. Pengawasan ditujukan untuk memberi peningkatan produktivitas berkualitas melalui

---

<sup>6</sup> Awaliatul Fajri, Imas Kania Rahman, and Santi Lisnawati, "Seterategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2019).

pemberian bantuan dan bimbingan dari guru profesional yang matang, dan lembaga yang selalu ditingkatkan dan dipertahankan. Percepatan dan perluasan layanan PAUD merupakan salah satu kebijakan strategis yang digulirkan Kementerian Pendidikan Nasional. Sejalan kebijakan tersebut, penambahan dan peningkatan kompetensi dan kapasitas pendidikan PAUD menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan. Kemajuan suatu sekolah ditentukan oleh guru, orang tua, siswa, masyarakat dan kepala sekolah.<sup>7</sup>

Keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya pendidikan anak usia dini bergantung dengan kepala sekolah dalam menjalankan manajemen PAUD, peranan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga yang harus mampu membawa lembaganya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan bertanggungjawab secara penuh atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah. Maka dari itu berhasil atau tidaknya manajemen PAUD bergantung pada manajemen kepala sekolah yang berpendidikan, berpengalaman, dan berwawasan. Masalahnya adalah belum semua daerah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni untuk pembinaan PAUD hingga ketingkat operasional.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 27 Mei 2024 di RA Umdi Ujung Baru, diperoleh data yang menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen di satuan PAUD tersebut. Meskipun RA ini berada di bawah naungan sebuah yayasan kecil dan tidak memiliki sumber daya sebesar beberapa sekolah besar lainnya di Kota Parepare, namun RA Umdi Ujung Baru mampu menunjukkan kualitas yang kompetitif.

---

<sup>7</sup> Nurafny, Reky Kurnia. Penerapan Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Pesantren Jagat 'Arsy Tangerang Selatan., 2024.

<sup>8</sup> Ramadhanti Suci, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menjalankan Fungsi Manajemen PAUD Di TK Amarta Tani Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandarlampung' 2023.

Keunggulan ini tercermin dari kemampuan lembaga dalam menerapkan pembelajaran berbasis proses pemecahan masalah (problem solving) yang aktif dan partisipatif.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi program. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif.<sup>9</sup> Komitmen dan kepemimpinan yang kuat inilah yang menjadi faktor penting dalam keberhasilan RA Umdid Ujung Baru, menjadikannya mampu bersaing dengan lembaga-lembaga PAUD yang lebih besar dan lebih mapan di Parepare.

Melihat fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana peranannya dalam menjalankan manajemen PAUD di RA Umdid Ujung Baru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang praktik kepemimpinan yang efektif di satuan PAUD, khususnya dalam konteks sekolah yang memiliki keterbatasan sumber daya namun tetap mampu menunjukkan performa yang unggul.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen di RA Umdid Ujung Baru?
2. Bagaimana Strategi Kepala Sekolah Dalam Fungsi Manajemen?
3. Bagaimana Membuat Solusi untuk Mengatasi Hambatan dalam menjalankan Fungsi Manajemen?

---

<sup>9</sup> Sonedi Sonedi, Tutut Sholihah, and Dihasbi Dihasbi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance," *Anterior Jurnal* 18, no. 1 (2018).

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen di RA Umdj Ujung Baru
2. Untuk mengetahui Strategi Kepala Sekolah Dalam Fungsi Manajemen
3. Untuk mengetahui Membuat Solusi untuk Mengatasi Hambatan dalam menjalankan Fungsi Manajemen

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam hal kepemimpinan kepala sekolah di satuan pendidikan anak usia dini (PAUD). Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori tentang fungsi manajemen pendidikan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi program pendidikan.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga dapat menjadi rujukan dalam mengembangkan konsep kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, terutama dalam konteks pendidikan anak usia dini. Penelitian ini mendukung teori bahwa keberhasilan lembaga PAUD sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial secara holistik dan berkelanjutan.

2. Secara praktis
  - a. Bagi lembaga, penelitian ini dapat bermanfaat dalam upaya peningkatan manajemen PAUD

- b. Bagi kepala sekolah, untuk menjadi referensi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan peran kepala sekolah dalam menjalankan manajemen PAUD
- c. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian yang ada memberikan kerangka teori yang dapat digunakan sebagai dasar untuk studi lanjutan. Ini membantu peneliti selanjutnya dalam memahami konteks dan literatur yang relevan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Mengukur Keilmiahannya sebuah karya tulis ilmiah tentu diperlukan dukungan teori dari berbagai rujukan yang relevan dengan rencana penelitian. Berdasarkan penelusuran kajian Pustaka yang dilakukan mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan fungsi manajemen. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Novianty Djafri tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini”. Metode penelitian ini menggunakan metode survey untuk menguji gaya kepemimpinan kepala sekolah diuji menggunakan teknik path analisis, dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang datanya disajikan secara deskriptif, melalui data primer, adapun teknik pengumpulan data digunakan melalui observasi dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, artinya dengan budaya kerja yang baik dari kepala sekolah akan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD bersama bawahan dan anggota serta unsur sekolah (guru, orangtua, anak dan masyarakat sekitar sekolah PAUD serta pemerintah yang membidangi pengelolaan sekolah PAUD).<sup>10</sup>

Sukatin, Ayu Gita Lestari, dkk tahun 2022 dengan judul penelitian “Manajemen pendidikan anak usia dini di TK Kurnia kota Jambi”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif. Pemilihan subjek penelitian dilakukan

---

<sup>10</sup> Novianty Djafri, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kepala Sekolah Di Pendidikan Anak Usia Dini’, Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4.2 (2020).

dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen program PAUD di TK Kurnia Kota Jambi disusun sesuai dengan visi dan misi lembaga dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen meliputi; perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan. Pengelola sebagai pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sangat menekankan kerjasama berlandaskan keikhlasan, semangat, dan loyalitas yang tinggi.<sup>11</sup>

Annisa Nur Amanah dan Sugeng Sholehuddin tahun 2021 dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari Pekalongan”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumen. Jenis analisis yang digunakan yaitu model Miles dan Huberman antara lain: Reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan Kepala PAUD yang ada di TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari-Pekalongan mempunyai peran sebagai visioner, sebagai motivator, kepemimpinan dalam pengendalian dan hubungan organisasional, dan kepemimpinan dalam menyampaikan informasi. Serta faktor pendukungnya adalah kompetensi guru, anak didik, orang tua dan sarana prasarana. Sedangkan faktor penghambatnya adalah faktor alam, faktor pendanaan dan faktor lingkungan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Sukatin et al., “Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kurnia Kota Jambi,” *Jurnal Bunayya* 8, no. 1 (2022): 94–100.

<sup>12</sup> Sugeng Sholehuddin Annisa Nur Amanah, “Peran Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari Pekalongan” 1 (2021) 1.

**Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian**

| No | Nama  | Perbedaan   | Persamaan   |
|----|---|---|---|
| 1. | Novianty<br>Djafri                                | Berfokus pada Budaya Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD, tidak membahas secara menyeluruh mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan fungsi manajemen.                  | Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja pada tenaga kependidikan seperti halnya yang ada pada penelitian proposal ini. |
| 2. | Sukatin,<br>Ayu Gita<br>Lestari dkk               | Tidak membahas secara menyeluruh mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai Kepemimpinan kepala sekolah pda fungsi manajemen. | Menerapkan fungsi-fungsi manajemen meliputi; perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan.  |
| 3. | Annisa Nur<br>Amanah dan<br>Sugeng<br>Sholehuddin | Penelitian ini tidak membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi manajemen   | Persamaannya terletak pada isi penelitian yang membahas mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah .  |

(sumber data penelitian relevan; Novianty Djafri; Sukatin dkk; Annisa Nur Amanah)



## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran penting dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang sangat penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama dari faktor kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan organisasi adalah suatu kegiatan untuk melakukan perubahan secara terencana yang meliputi diagnosa sistematis organisasi. Seorang pemimpin harus berperan aktif dalam mengelola pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi.<sup>13</sup>

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik, jika tipe, gaya, cara atau *style* kepemimpinan yang diterapkan manajernya baik. Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan manajer dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya. Kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. *Leader*/pemimpin adalah orangnya, sedangkan *leadership* ialah gaya

---

<sup>13</sup> Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, And Suryo Ediyono, "Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif," *Social, Humanities, And Educational Studies (Shes): Conference Series* 5, No. 1 (2022).

seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasi dan membina para bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja produktif mencapai tujuan Perusahaan.<sup>14</sup>

Definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu kelompok atau organisasi. kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk menciptakan pengaruh positif dan membangun sinergi di dalam tim untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan yang baik berkontribusi pada pengembangan individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian ini menggunakan Behavioral Leadership Theory yang dikembangkan oleh Kurt Lewin sebagai landasan teori utama. Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak bergantung pada sifat bawaan atau karakter personal seorang pemimpin, melainkan pada perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam memimpin, mengelola, dan berinteraksi dengan bawahannya.<sup>15</sup>

Menurut Lewin, terdapat tiga gaya kepemimpinan utama yang umum diterapkan dalam organisasi, yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Pemimpin memainkan peran dominan dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan secara sepihak. Pemimpin mengontrol ketat aktivitas dan perilaku bawahannya. Gaya ini memposisikan pemimpin sebagai pusat kekuasaan dan jarang melibatkan partisipasi bawahan.

---

<sup>14</sup> Sulthon Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (2019).

<sup>15</sup> Fitriana Tjiptasari, "Analisis Gaya Kepemimpinan Menggunakan Theory Behavioral Leadership Di Perpustakaan ICBC Yogyakarta," *Media Pustakawan* 25, no. 4 (2018).

b. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Pola komunikasi berlangsung dua arah, di mana bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan saran. Gaya ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka, meningkatkan motivasi, dan partisipasi aktif dari anggota.

c. Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk bekerja dan mengambil keputusan sendiri. Pemimpin memberikan arahan dan pengawasan yang minimal. Gaya ini efektif apabila bawahan memiliki kemampuan yang tinggi, sudah terampil, dan mampu bekerja secara mandiri. Jika diterapkan pada kelompok yang belum siap, gaya ini dapat menimbulkan kebingungan dan kurangnya arah kerja.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini, teori perilaku kepemimpinan Kurt Lewin digunakan untuk mengkaji bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dalam meningkatkan fungsi manajemen sekolah, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran nyata dan efektivitas kepemimpinan dalam konteks manajemen sekolah

## 2. Tipe-tipe kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus

---

<sup>16</sup> Taufik Ridho Iano, Nurhizrah Gistituati, and Universitas Negeri Padang, "Tipologi Gaya Kepemimpinan Yang Relevan Dari Perilaku Organisasi Di Sekolah" 17, no. 3 (2025)..

berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

a. Tipe Otoritas (*Autocrat*)

Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan

berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

c. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi.

d. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

e. Tipe Militeristis

Tipe Militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Rabiatul Adawiyah, “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah : Kajian Literasi Tentang , Model Penerapan Kepemimpinan Pendidikan” (2025).

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### a. Tujuan dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah

Tujuan kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran siswa. Untuk menjadi kepala sekolah profesional, maka kepala sekolah dituntut untuk bisa menjadi sebagai berikut:

##### 1) Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*)

Kepala sekolah sebagai educator atau pendidik harus memiliki kemampuan membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan yang non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberikan contoh mengajar yang baik.

##### 2) Kepala sekolah sebagai pengelola (*manajer*)

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

##### 3) Kepala sekolah sebagai pengurus (*administrator*)

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi. Sebagai seorang pemimpin yang dituntut untuk menjadi seorang administrator. Kepala sekolah harus memiliki keahlian dalam bidang administrasi, yaitu mengawasi keseluruhan bagaimana data sekolah, persiapan sekolah tenaga personalia sekolah, serta bagaimana pengelolaan keuangan sekolah.

4) Kepala sekolah sebagai pengawas (*supervisor*)

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan utamanya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip, meliputi:

- a) Hubungan konsultatif, kologial dan bukan hirarkis
- b) Dilaksanakan secara demokratis
- c) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- d) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
- e) Merupakan bantuan profesional.

5) Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*)

Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dilihat dari tiga tipe atau gaya kepemimpinan, meliputi: a). kepemimpinan otoriter, b). kepemimpinan laissez-faire, c). kepemimpinan demokratis

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader kepala sekolah sebagai akan tercermin dalam sifat-sifat seperti: a). jujur, b). percaya diri, c). tanggung jawab, d). berani mengambil resiko dan keputusan, e). berjiwa besar, f). emosi yang stabil g). teladan.

6) Kepala sekolah sebagai pembaharuan (*innovator*)

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat guna menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala sekolah sebagai pembangkit minat (*motivator*)

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susasana kerja, disiplin dan dorongan penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).<sup>18</sup>

**b. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Indikator kepala sekolah efektif secara umum adalah sebagai berikut : Pertama, Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kedua, Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam rangka mengelola dan memimpin sekolah. Dan ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Berikut merupakan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif :

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.

---

<sup>18</sup> Teti Ratnawulan And Others, 'Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah' (Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia, 2023).



- 2) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
- 3) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- 4) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya.
- 5) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 6) Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 7) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proposional dan professional.
- 8) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi siswa.
- 9) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- 10) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.
- 11) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
- 12) Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
- 13) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.
- 14) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- 15) Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Siti Aisyah And Badrudin Badrudin, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 1, No. 1 (2019): 67–76.

#### 4. Manajemen

##### a. Pengertian Manajemen

Dalam proses manajemen istilah efektif menjadi kriteria pencapaian tujuan atau sasaran organisasi, kegiatan manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Manajemen merupakan sejumlah proses pengelolaan lajunya perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Proses pengelolaan terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan proses keseluruhan kegiatan organisasi yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.<sup>20</sup>

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya sekolah secara terencana, terorganisasi, terarah, dan terukur guna mencapai tujuan pendidikan. Proses ini mencakup fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan mutu pembelajaran, memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan, mengelola sarana dan prasarana,

---

<sup>20</sup> Surianingsih, Afni Yeni, Arif Rachman, Andi Muhaammad Rivai, Dedi Herdiansyah, Yusi Irensi Seppa, Ramadhani Kirana Putra, Et Al. *Pengantar Manajemen*. Get Press Indonesia, 2024.

serta membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah dan masyarakat.

#### **b. Asas-asas Manajemen**

Asas-asas umum manajemen (*General Principles of Management*), menurut Henry Fayol:

##### **1) Asas Pembagian Kerja (Division of Work)**

Asas pembagian Kerja sangat penting, karena adanya Limit Factors, artinya adanya keterbatasan-keterbatasan manusia dalam mengerjakan semua pekerjaan, yaitu :a. Keterbatasan waktu b. Keterbatasan dalam pengetahuan c. Keterbatasan dalam kemampuan d. Keterbatasan dalam perhatian

##### **2) Asas Wewenang dan Tanggung jawab (*Authority and Responsibility*)**

Asas Wewenang dan Tanggung jawab perlu adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan, wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab. Misalnya wewenang sebesar X, maka tanggung jawab pun sebesar X. Wewenang (*authority*) menimbulkan hak, sedangkan tanggung jawab menimbulkan kewajiban. Hak dan kewajiban menyebabkan adanya interaksi atau komunikasi antara atasan dan bawahan.

##### **3) Asas Disiplin (*Disipline*)**

Asas Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, perintah atasan harus dihormati, dipatuhi dan dilaksanakan sepenuhnya.

##### **4) Asas Kesatuan Perintah (*Unity of Command*)**

Asas Kesatuan Perintah, hendaknya setiap bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan dan bertanggung jawab hanya kepada seorang

atasan pula. Tetapi seorang atasan dapat memberi perintah kepada beberapa orang bawahan. Asas kesatuan perintah ini perlu, karena jika seorang bawahan diperintahkan oleh beberapa orang atasan, maka ia akan bingung.

5) Asas kesatuan jurusan atau arah (*Unity of Direction*)

Setiap orang (Skelompok) bawahan hanya mempunyai satu rencana, satu tujuan, satu perintah dan satu atasan, supaya terwujud kesatuan arah, kesatuan gerak dan kesatuan tindakan menuju sasaran yang sama. Unity of Command berhubungan dengan karyawan, sedangkan Unity of Direction bersangkutan dengan seluruh perusahaan.

6) Asas kepentingan umum di atas kepentingan pribadi (*Subordination of Individual Interest into General Interest*).

Setiap orang dalam organisasi harus mengutamakan kepentingan bersama (organisasi) di atas kepentingan pribadi. Misalnya pekerjaan kantor sehari-hari harus diutamakan daripada pekerjaan sendiri.

7) Asas pembagian gaji yang wajar (*Remuneration of Personnel*)

Asas Pembagian gaji yang wajar ini, hendaknya gaji dan jaminan-jaminan sosial hasil adil, wajar dan seimbang dengan kebutuhan, sehingga memberikan kepuasan yang maksimal baik bagi karyawan maupun majikan.

8) Asas Pemusatan Wewenang (*Centralization*)

Setiap organisasi harus mempunyai pusat wewenang, artinya wewenang itu dipusatkan atau dibagi-bagikan tanpa mengabaikan situasi-situasi khas, yang akan memberikan hasil keseluruhan hasil keseluruhan yang memuaskan. Centralization ini sifatnya dalam arti relatif, bukan absolut mutlak.

9) Asas Rantai Berkala (*Scalar of Chain*)

Saluran perintah atau wewenang yang mengalir dari atas ke bawah harus merupakan mata rantai vertical yang jelas, tidak terputus dan dengan jarak terpendek. Maksudnya perintah harus berjenjang dari jabatan tertinggi ke jabatan terendah dengan cara yang berurutan.

10) Asas Keteraturan (*Order*)

Asas keteraturan ini dibagi atas material order dan social order, artinya keteraturan dan ketertiban dalam penempatan barang-barang dan karyawan. Material order artinya barang barang atau alat-alat organisasi perusahaan harus ditempatkan pada tempat yang sebenarnya, jangan disimpan di rumah. Sosial order artinya penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian atau bidang spesialisasinya.

11) Asas Keadilan (*Equity*)

Pemimpin harus berlaku adil terhadap semua karyawan dalam pemberian gaji dan jaminan sosial, pekerjaan dan hukuman. Perlakuan yang adil akan mendorong bawahan mematuhi perintah-perintah atasan dan gairah kerja. Jika tidak adil bawahan akan malas dan cenderung menyepelekan tugas-tugas dan perintah-perintah atasannya.

12) Asas Instiatif (*Iniative*)

Asas Instiatif yaitu seorang pemimpin harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahan secara aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

### 13) Asas Kesatuan (*Esprit de Corps*)

Asas kesatuan kelompok harus dikembangkan dan dibina melalui system komunikasi yang baik, sehingga terwujud kekompakan kerja (team work) dan timbul keinginan untuk mencapai hasil yang baik. Pimpinan perusahaan harus membina para bawahannya sedemikian rupa, supaya karyawan merasa ikut memiliki perusahaan itu.

### 14) Asas Kestabilan Masa Jabatan (*Stability of Turn-over Personnel*)

Asas Kestabilan Masa Jabatan pimpinan perusahaan harus berusaha agar mutasi dan keluar masuknya karyawan tidak terlalu sering, karena akan mengakibatkan ketidakstabilan organisasi, biaya-biaya semakin besar, dan perusahaan tidak mendapat karyawan yang berpengalaman. Pimpinan perusahaan harus berusaha, agar setiap karyawan betah bekerja sampai masa pensiunnya.<sup>21</sup>

### c. Fungsi Manajemen

Kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, dan tujuan dari setiap individu yang ada didalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antar individu. Individu – individu disini adalah guru dan tenaga kelembaga keagamaan yang melakukan kegiatan dalam rangka mensukseskan proses pembelajaran sebagai bagian dari kegiatan lembaga keagamaan.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Ine Mariane, "Azas-Azas Manajemen 1," (2018).

<sup>22</sup> Talibo, Ishak. "Fungsi Manajemen Dalam Perencanaan Pembelajaran." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 7.1 (2018).

Fungsi pengorganisasian berkaitan dengan sumber daya manusia di satuan pendidikan dan sumber-sumber material. Kegiatan pengorganisasian merupakan kegiatan membagi-bagi pekerjaan kepada semua unsur yang terlibat dalam satuan pendidikan. Setiap unsur saling berkoordinasi dalam merealisasikan perencanaan yang telah disusun. Untuk mengetahui perkembangan dan hasil dari pencapaian program, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Pada tahapan ini kegiatan pengawasan menjadi bagian penting dalam proses manajemen penyelenggaraan program di satuan pendidikan.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori fungsi manajemen dari George R. Terry sebagai kerangka berpikir untuk menganalisis manajemen mutu pendidikan di RA Umdj Ujung Baru.

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi utama dari fungsi-fungsi manajemen yang lainnya, karena dalam semua kegiatan yang bersifat manajerial untuk mendukung pencapaian tujuan, fungsi perencanaan harus dilakukan terlebih dahulu dari pada fungsi-fungsi lainnya. Perencanaan adalah proses menentukan bagaimana organisasi bisa mencapai tujuannya. Perencanaan adalah: proses menentukan dengan tepat apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuannya.

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk di tangani. Di tinjau dari segi prosesnya, pengorganisasian merupakan usaha untuk menyusun

---

<sup>23</sup> Novan Ardy Wiyani, *Profesionalisasi Kepala PAUD*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017).

komponen-komponen pokok seperti manusia, fungsi dan faktor-faktor fisik sedemikian rupa, sehingga dapat dipakai sebagai sarana untuk mencapai tujuan.

Kesimpulanya bahwa *organizing* adalah proses penentu struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, penugasan, dan jelas dalam lembaga pendidikan, baik bersifat individu, kelompok, maupun kelembagaan. Fungsi *organizing* ketika mereka melakukan pembagian tugas, menentukan anggota yang akan melakukan tugas, serta mengalokasikan dana dan waktu.

### 3) Pergerakan/Pelaksanaan (*Actuating*)

Penggerakan yang dimaksud adalah sebagai aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan. Penggerakan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Di dalam manajemen, penggerakan ini sangat kompleks karena di samping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia-manusia itu sendiri.

### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengamati secara sistematis serta berkesinambungan, merekam, memberikan penjelasan, petunjuk, pembinaan serta meluruskan berbagai hal yang kurang tepat, serta memperbaiki kesalahan. Pengawasan itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pada tahap ini, indikator yang harus ada yaitu pengawasan atau pengendalian oleh pimpinan dalam menjalankan kegiatan, serta



waktu pelaksanaan evaluasi kegiatan yang dijalankan pada waktu yang telah ditetapkan pada akhir tahun ataupun langsung setelah kegiatan. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa terpai atau tidak tercapai.<sup>24</sup>

## 5. Hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Manajemen

Kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sekolah merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan. Kepemimpinan berperan dalam menentukan arah dan visi sekolah, sedangkan manajemen bertugas mengatur sumber daya secara sistematis untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>25</sup>

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan menginspirasi seluruh warga sekolah – guru, siswa, staf, hingga orang tua – untuk bersama-sama menjalankan visi dan misi pendidikan. Dalam pelaksanaan manajemen sekolah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu menciptakan perubahan positif dalam budaya dan kinerja sekolah.<sup>26</sup>

Kepemimpinan yang efektif akan mendorong manajemen sekolah menjadi lebih adaptif, responsif, dan berbasis mutu. Keberhasilan manajemen sekolah sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun komunitas pembelajar yang kolaboratif dan visioner. Pentingnya kepemimpinan pendidikan dalam teori dan praktik manajemen sekolah, karena kepala sekolah bukan

<sup>24</sup> Harianto Hamidu, Said Hasan, And Mardia Hi. Rahman, “Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa,” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)* 2, No. 1 (2023): 87–96.

<sup>25</sup> Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Nizamia Learning Center, 2020).

<sup>26</sup> Hakimuddin Salim Anfaur Roja, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Peserta Didik: Analisis Model Dan Strategi Pencapaian Anfaur,” *Sustainability (Switzerland)* 11, No. 1 (2019)

hanya pelaksana kebijakan, tetapi agen perubahan yang mampu membentuk arah perkembangan sekolah.<sup>27</sup>

Kepemimpinan dan manajemen harus bekerja secara sinergis untuk mencapai keberhasilan sekolah. Kepemimpinan menyediakan arah dan motivasi, sementara manajemen memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan efisien dan proses dijalankan dengan baik. Kedua aspek ini harus saling mendukung untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan inovatif.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen saling bergantung dan harus berjalan secara harmonis untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan sekolah. Kepemimpinan yang efektif memperkuat fungsi manajemen, dan manajemen yang baik mendukung kepemimpinan dalam mewujudkan visi dan tujuan Pendidikan<sup>28</sup>

### **C. Kerangka Konseptual**

#### **1. Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang berperan penting dalam sebuah organisasi yang mampu mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu pemimpin juga seseorang yang memberikan bimbingan, menuntun, mengayomi, mengarahkan, sebagai fasilitator, dan berjalan didepan. Siapapun dapat menjadi seorang pemimpin, sebagai seorang pemimpin harus memiliki bakat yang dapat dibina dan sebuah kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Moh Nasir et al., “Strategi Pemberdayaan Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan,” *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023).

<sup>28</sup> Jonni Mardizal and Nizwardi Jalinus, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Kejuruan* (Jonni Mardizal, 2023).

<sup>29</sup> Pether Sobian, “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja,” *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 21, no. 1 (2023).

## 2. Kepala Sekolah

Dalam mengelola sekolah kepala sekolah sangat berperan sebagai penggerak dan penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang mempunyai kewajiban dalam mengelola dan melaksanakan tugasnya untuk memfasilitasi semua potensi-potensi yang ada di sekolah, baik potensi yang ada pada unsur manusianya maupun yang ada pada perlengkapan-perengkapan atau fasilitas sekolah yang dapat digunakan sebaik-baiknya agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sebaiknya. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah<sup>30</sup>

## 3. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merujuk pada aktivitas-aktivitas penting yang dilakukan oleh manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Umumnya, fungsi-fungsi manajemen dibagi menjadi lima kategori utama; Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengendalian (*Controlling*)<sup>31</sup>

## D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir ilmiah adalah rangkaian logis dan sistematis dari ide-ide atau konsep-konsep utama yang digunakan untuk menjelaskan, menganalisis, atau membuktikan suatu permasalahan dalam karya ilmiah. Kerangka ini biasanya disusun berdasarkan teori-teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu, dan fakta-fakta yang

---

<sup>30</sup> Siti Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," 2019.

<sup>31</sup> Hasrian Rudi Setiawan, *Manajemen Peserta Didik: (Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan*, vol. 1 (umsu press, 2021).

mendukung, sehingga dapat menggambarkan alur berpikir peneliti dalam memahami dan memecahkan masalah yang diteliti.<sup>32</sup> Berikut ini kerangka pikir penelitian ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen.

<sup>32</sup> Hermawan.. *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran, 2019.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna yang lebih mendalam. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan, dimana peneliti akan terjun langsung kelapangan. Penelitian kualitatif terdapat tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>33</sup> Adapun dalam penulisan penelitian ini penulis merujuk pada pedoman Penulisan Karya Ilmiah oleh IAIN Parepare, namun tetap merujuk pada buku-buku metodologi penelitian yang lain.<sup>34</sup>

Dalam hal ini peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan memahami gaya kepemimpinan kepala sekolah. Landasan teori yang digunakan adalah *Behavioral Leadership Theory* dari Kurt Lewin, yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif tidak ditentukan oleh sifat bawaan, tetapi oleh perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memimpin dan berinteraksi dengan bawahannya. Fokus penelitian adalah mengamati perilaku kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan karakteristik pengikutnya, yaitu guru dan staf sekolah.<sup>35</sup>

#### B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di RA Umdi Ujung Baru di Jl. Andi sinta. Kel. Kampung Pisang, Kec. Soreang, Kota Parepare Adapun waktu penelitian kurang lebih 1 bulan lamanya tergantung dari kebutuhan peneliti.

---

<sup>33</sup> Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*.

<sup>34</sup> Fikri, *Et Al.*, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press," 2023.

<sup>35</sup> Abdul Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Zahir Publishing, 2021).

### **C. Fokus Penelitian**

Fokus dalam penelitian bermanfaat untuk pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Penyusunan penelitian ini terarah dengan baik, maka perlu untuk memberikan batasan atau ruang lingkup penelitian. Sesuai dengan objek penelitian maka batas ruang lingkup yang telah diteliti dalam penelitian ini memfokuskan penelitian pada Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Kelas di RA Umdj Ujung Baru.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data Primer pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi.

Metode survey pada penelitian ini yaitu metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru dan staf sekolah untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi peneliti datang ke TK tempat penelitian untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada TK tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang dilihat dan sesuai dengan kenyataannya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari referensi-referensi seperti jurnal dan berbagai hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk mendokumentasikan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan yang diteliti.<sup>36</sup>

### E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Pada bagian Observasi cara peneliti menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai keadaan lapangan maupun hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan memaparkan apa yang terjadi dilapangan sesuai interpretasi dari peneliti. Peneliti mengemukakan observasi merupakan sebuah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik itu yang sedang berlangsung atau masih dalam tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek yang akan diteliti.

Metode pengumpulan ini dilakukan dengan pengamatan langsung dari lokasi yaitu mengamati kepala sekolah dan guru-guru serta mengamati sarana dan prasarana serta bangunan di TK tersebut. Peneliti mengamati bagaimana kedisiplinan kepala

---

<sup>36</sup> Argita Endraswara, "Metode Penelitian," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2016).

sekolah seperti halnya jam kedatangannya kesekolah, mengamati cara guru melakukan proses pembelajaran.

## 2. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini melakukan percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses. Tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan ini.

Wawancara yang telah dilakukan ini bersifat terbuka dan pelaksanaan wawancara tidak hanya sekali, melainkan berulang kali untuk mendapatkan data yang akurat. Pada penelitian ini wawancara tersebut melibatkan kepala sekolah, guru-guru dan staf yang ada disekolah. Guru-guru dan staf sebagai faktor pendukung pada hasil wawancara tersebut.

## 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang cara memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden. Dalam hal ini dokumen berfungsi sebagai sumber data, karena dengan dokumen tersebut dapat dimanfaatkan untuk membuktikan, menafsirkan dan meramalkan tentang peristiwa.

Penggunaan dokumentasi dalam penelitian ini yakni peneliti mendokumentasikan hal-hal yang penting contohnya dokumen yang menandakan TK ini telah terakreditasi A, sertifikat dan piala yang telah sekolah dapatkan serta dokumentasi yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti. Maka dari itu teknik pengumpulan data dengan dokumentasi sangat mendukung proses penelitian.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ahmad Gunawan Siti Romdona, Silvia Senja Junista, "Teknik Pengumpulan Data" 3, no. 1 (2025): 39–47.



### E. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan. Ada beberapa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif yaitu sebagai berikut:

#### 1. Uji kredibilitas

Pada Uji kredibilitas pengujian terhadap kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini, untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid dan dapat dipercaya, peneliti menerapkan beberapa strategi, yaitu:

- a. Triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai informan seperti kepala sekolah, guru, dan staf RA Umdil Ujung Baru. Hal ini bertujuan untuk melihat konsistensi informasi antar narasumber.
- b. Triangulasi teknik, yaitu menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Dengan menggabungkan berbagai teknik ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai kondisi manajemen mutu pendidikan di satuan RA.
- c. Member check, yaitu proses meminta konfirmasi atau validasi kepada informan terhadap data hasil wawancara dan interpretasi awal yang telah dibuat peneliti. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan benar-benar sesuai dengan maksud dan pemahaman informan.

Selain itu, peneliti juga melakukan perpanjangan pengamatan dengan sering berinteraksi langsung di lokasi penelitian dan peningkatan ketekunan, yaitu secara cermat dan hati-hati dalam memeriksa data yang telah dikumpulkan.

## 2. *Dependability* (Realiabilitas)

Uji *dependability* artinya penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu saja mendapatkan hasil yang tetap. Penelitian *dependability* merupakan penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan step penelitian yang sama akan mendapatkan hasil yang sama pula. Dikatakan memenuhi depenbilitas ketika peneliti berikutnya dapat mereplikasi rangkaian proses penelitian tersebut. Mekanisme uji *depenbilitas* dapat dilakukan melalui audit oleh auditor independen, atau pembimbing terhadap rangkaian proses penelitian. Jika peneliti tidak mempunyai rekam jejak aktivitas penelitiannya maka *dependability*nya dapat diragukan.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup banyak kegiatan yaitu: mengkategorikan data, mengatur data, manipulasi data, menjumlahkan data, yang diarahkan untuk memperoleh jawaban dari problem penelitian. Tujuan menganalisa data agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut kemudia menyajikan kepada orang lain apa yang terjadi dilapangan.<sup>38</sup>

Untuk kajian penelitian ini menggunakan tekhnik analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan model analisis data yang bertujuan untuk meringkas data dalam bentuk mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem

---

<sup>38</sup> Basri Bado, "Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah" (Tahta Media Grup, 2022).

penelitian dapat dipelajari dan diuji. Adapun tahapan dalam menganalisa data yang dilakukan peneliti yaitu sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Pada reduksi data peneliti melakukan proses pemilihan, pemutusan perhatian untuk menyederhanakan data yang bersumber dari hasil yang diperoleh di lapangan. Hasil penelitian dari lapangan yang telah dikumpulkan Kembali dipilih untuk menentukan data mana yang tepat untuk digunakan.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data mencakup semua yang dirancang untuk menarik informasi yang tersusun dalam suatu yang dapat diakses secara langsung. Dengan demikian peneliti peneliti dapat melihat apa yang terjadi dapat dengan baik menggambarkan kesimpulan yang dijustifikan maupun bergerak ke analisis tahap berikutnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan pada penelitian ini upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan untuk melibatkan pemahaman peneliti. Penarikan Kesimpulan pada tahap ini proses usaha mencari makna dari komponen yang disajikan dengan melakukan pengecekan ulang, dimulai dari observasi, wawancara dan dokumentasi dan membuat Kesimpulan umum untuk dilaporkan sebagai hasil penelitian yang telah dilakukan.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> M Askari Zakariah, Vivi Afriani, and K H M Zakariah, "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D).," 2020.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya RA Umdi Ujung Baru**

RA Umdi Ujung Baru merupakan salah satu lembaga pendidikan anak usia dini yang berdiri di bawah naungan organisasi Darud Da'wah wal Irsyad (DDI). Sekolah ini didirikan pada tahun 1959, bertujuan untuk menyediakan pendidikan keagamaan dan karakter sejak usia dini bagi masyarakat Muslim di wilayah Kelurahan Ujung Baru, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Pada masa awal pendiriannya, kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara sederhana, bertempat di lingkungan pesantren atau rumah ibadah, dengan sarana prasarana yang masih sangat terbatas. Namun, semangat dan antusiasme masyarakat setempat terhadap pendidikan anak usia dini sangat besar, sehingga lembaga ini terus berkembang seiring waktu.

Bentuk pengakuan formal atas keberadaan dan legalitas operasionalnya, RA Umdi Ujung Baru kemudian mendapatkan Surat Keputusan resmi dari Pengurus Besar DDI dengan Nomor PB/B-II/10X/1981, yang diterbitkan pada 6 Oktober 1981. Sejak saat itu, sekolah ini secara resmi terdaftar sebagai lembaga pendidikan swasta di bawah struktur pendidikan nasional.

RA Umdi Ujung Baru menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada waktu pagi hari, dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 5 orang guru yang memiliki dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing anak-anak. Para guru tersebut membawahi berbagai bidang, mulai dari pendidikan karakter, literasi dini, keagamaan, hingga pengembangan motorik dan sosial emosional anak. Dengan rasio guru dan

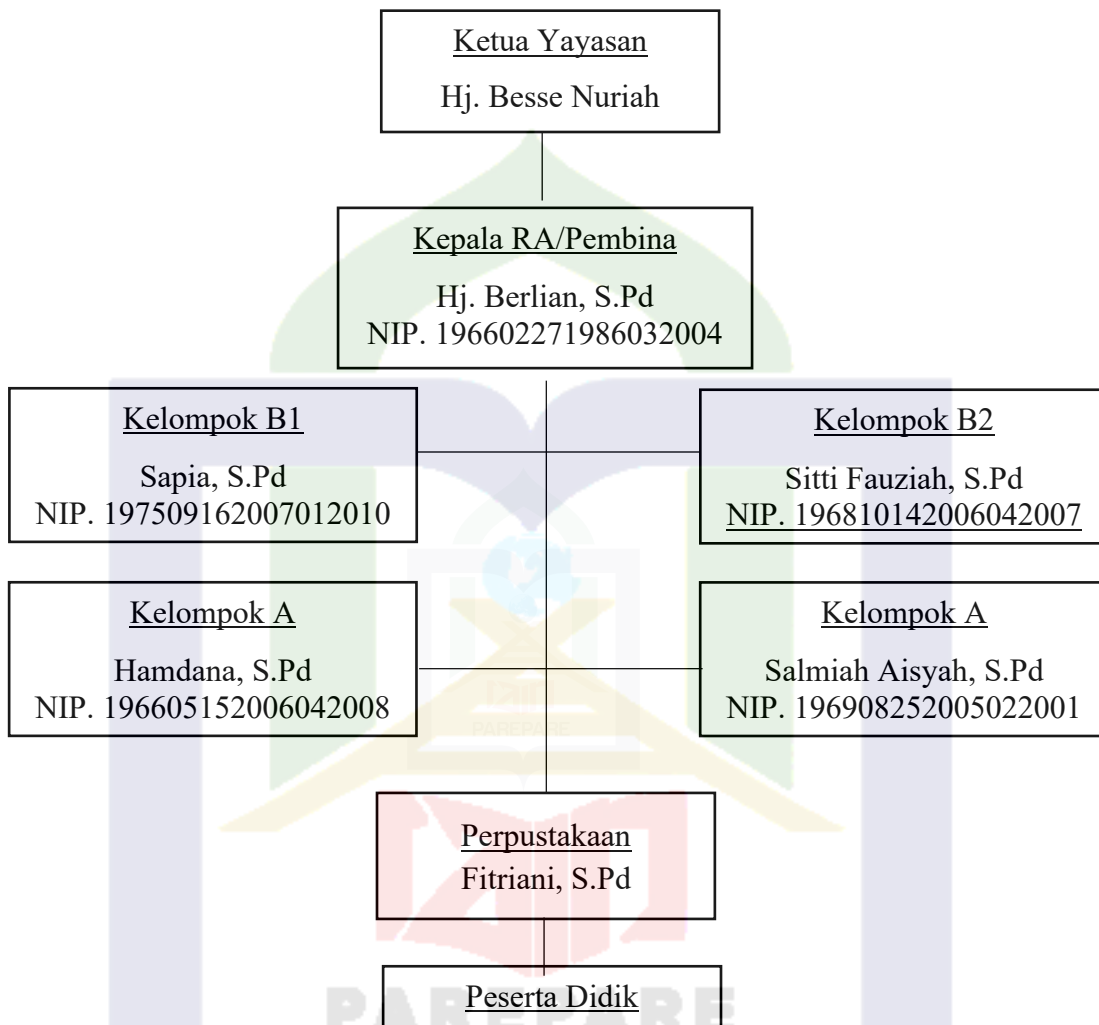
murid yang cukup ideal, proses pembelajaran dapat berlangsung secara intensif dan personal.

Berstatus sebagai sekolah swasta, RA Umdi Ujung Baru terletak di wilayah perkotaan. Dengan luas tanah 517 m<sup>2</sup>, luas bangunan 439 m<sup>2</sup>, serta halaman seluas 78 m<sup>2</sup>, sekolah ini telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas dasar penunjang kegiatan pembelajaran anak usia dini. Hal ini turut mendukung pencapaian akreditasi A, yang menunjukkan mutu dan standar pelayanan pendidikan yang sangat baik.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan RA Umdi Ujung Baru**

- a. Visi : Mendidik generasi usia dini yang Qur'ani berakhlak dan berkerakter, sehat dan kreatif
- b. Misi :
  - 1) Membiasakan anak sejak dini mencintai budaya dan berakhlaktul karima sesuai ajaran Islam
  - 2) Menanamkan kecintaan Allah dan Rasulnya sejak dini
  - 3) Membiasakan perilaku hidup sehat
  - 4) Memberikan stimulasi seluruh aspek perkembangan anak sehingga anak kreatif dan siap menuju kejenjang berikutnya.
- c. Tujuan RA Umdi Ujung Baru
  - 1) Terwujudnya generasi Qur'ani yang berbudaya dan berakhlatlul karima sesuai ajaran Islam
  - 2) Terwujudnya anak cinta Allah dan Rasulnya
  - 3) Terwujudnya anak yang sehat serta memiliki Kesehatan fisik/mental
  - 4) Terwujudnya anak yang cerdas dan kreatif.

### 3. Struktur Organisasi RA Umdi Ujung Baru



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RA Umdi Ujung Baru

#### 4. Data Peserta Didik

| Kelas | Jumlah Siswa                    | Ket     |
|-------|---------------------------------|---------|
| A     | Laki laki : 12<br>Perempuan : 6 | 18 Anak |
| B1    | Laki laki : 12<br>Perempuan : 6 | 18 Anak |
| B2    | Laki laki : 12<br>Perempuan : 6 | 18 Anak |

*Table 4.1 Data Peserta didik RA Umdil Ujung Baru*

#### 5. Data sarana prasarana

| No | Nama Sarana/Prasarana | Jumlah  | Kondisi | Keterangan Penggunaan                      |
|----|-----------------------|---------|---------|--|
| 1  | Ruang Kelas           | 3 ruang | Baik    | Digunakan untuk Kelas A1, A2, dan B        |
| 2  | Ruang Kepala Sekolah  | 1 ruang | Baik    | Untuk kegiatan administrasi kepala sekolah |
| 3  | Ruang Guru            | 1 ruang | Cukup   | Tempat koordinasi dan istirahat guru       |
| 4  | Perpustakaan Mini     | 1 ruang | Cukup   | Digunakan untuk kegiatan membaca anak      |
| 5  | Kamar Mandi Anak      | 2 unit  | Baik    | Terpisah laki-laki dan perempuan           |

|    |                            |        |       |   |
|----|----------------------------|--------|-------|---|
| 6  | Alat Peraga Edukatif (APE) | 20 set | Baik  | Digunakan untuk pembelajaran di dalam kelas   |
| 7  | Alat Permainan Luar Ruang  | 5 unit | Baik  | Ayunan, perosotan, jungkat-jungkit, dll       |
| 8  | Papan Tulis / Whiteboard   | 3 buah | Baik  | Di setiap ruang kelas                         |
| 9  | Meja dan Kursi Anak        | 60 set | Baik  | Disesuaikan dengan jumlah anak                |
| 10 | Lemari Penyimpanan         | 5 buah | Cukup | Untuk menyimpan alat belajar dan perlengkapan |
| 11 | Sound System / Speaker     | 1 set  | Cukup | Digunakan saat kegiatan upacara atau pentas   |
| 12 | Proyektor                  | 1 unit | Baik  | Digunakan dalam pelatihan guru / parenting    |

*Table 4.1 Data Sarana Prasarana RA Umdi Ujung Baru*

## 6. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan bagian yang akan menjelaskan aspek yang diteliti tentang peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan fungsi manajemen di RA Umdi Ujung Baru. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan wawancara meliputi kepala sekolah dan guru, dideskripsikan sebagai berikut:



**a) Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Pendidikan di RA Umdi Ujung Baru**

Kepala Sekolah dalam meningkatkan fungsi manajemen di RA Umdi Ujung Baru dijalankan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial secara sistematis dan terintegrasi, yang mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

**1) Perencanaan (*Planing*)**

Kepala sekolah bersama guru menyusun rencana program sekolah berdasarkan kebutuhan dan potensi yang ada. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan pengembangan guru, penyusunan anggaran, peningkatan mutu pembelajaran, serta program untuk peningkatan prestasi siswa. Kepala sekolah juga menyusun rencana jangka pendek dan jangka panjang yang dituangkan dalam rencana kerja tahunan (RKT).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 Juni 2025 di RA Umdi Ujung Baru terkait dalam pelaksanaan perencanaan Kepala Sekolah dan guru melakukan pertemuan rutin (rapat) untuk membahas terkait kegiatan program semester dan program tahunan. Pada rapat tersebut kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam membuat perencanaan pembelajaran. Kemudian Kepala Sekolah berinteraksi baik pada kegiatan rapat dengan memberikan saran, masukan dan motivasi kepada guru di RA Umdi Ujung Baru.

Senada dengan observasi yang dilakukan dengan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah yang mengatakan bahwa:

Kami merencanakan rapat pertemuan tiap minggu, triwulan, dan semester untuk membahas terkait program semester, program tahunan. Selain itu juga membahas

modul ajar, perkembangan anak, media pembelajaran dan kegiatan rutinitas setiap hari dan hari besar.<sup>40</sup>

Hal tersebut dibenarkan oleh guru kelompok B1 RA Umdi Ujung Baru:

Kami para guru secara rutin mengadakan rapat pertemuan bersama, semua pegawai di RA Umdi Ujung Baru untuk membahas terkait program semester, program tahunan. Selain itu juga membahas modul ajar, perkembangan anak, media pembelajaran dan kegiatan rutinitas setiap hari dan hari besar. Kami juga mendapatkan pembinaan dari Kepala sekolah dengan menerima masukan dari kami para guru. Hal itu membuat kami para guru dan kepala sekolah menjalin hubungan yang baik.<sup>41</sup>

Sedangkan guru kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru menyatakan bahwa:

Saya sangat mendukung program-program yang telah direncanakan oleh kepala sekolah, terutama pelatihan guru yang rutin dilaksanakan. Kami merasa terbantu karena bisa terus belajar dan meningkatkan kemampuan dalam mengajar, apalagi pelatihan dilakukan dengan suasana yang menyenangkan dan tidak menekan.<sup>42</sup>

Guru kelompok A RA Umdi Ujung Baru menyatakan bahwa:

Kegiatan supervisi untuk guru dilakukan oleh kepala sekolah setiap semester untuk mengevaluasi perangkat pembelajaran (modul ajar, media pembelajaran, dan laporan perkembangan anak). Kegiatan ini selain wajib tujuannya juga untuk membina kami selaku guru, kepala sekolah dalam kegiatan supervisi memberikan arahan bagi kami ketika kami memiliki banyak kekurangan pada evaluasi supervisi.<sup>43</sup>

Guru kelompok A RA Umdi Ujung Baru menyatakan bahwa:

Kepala sekolah dalam rapat pertemuan kami para guru diminta untuk mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri seperti pelatihan membuat modul ajar, media pembelajaran dan strategi pembelajaran. Kami pernah mengikuti pelatihan membuat media pembelajaran dari bahan bekas. Itu sangat bermanfaat karena

<sup>40</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>41</sup> Sapia, Guru Kelompok B1 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>42</sup> Siti Fauziah, Guru Kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>43</sup> Hamdana, Guru Kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

kami bisa langsung praktik membuat alat peraga sendiri, dan anak-anak jadi lebih tertarik saat belajar.<sup>44</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan program di RA Umdi Ujung Baru dilakukan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru, dengan mempertimbangkan kebutuhan nyata dan potensi yang dimiliki sekolah. Pelatihan dirancang agar bermanfaat, menyenangkan, dan tidak menekan, sehingga guru merasa termotivasi untuk terus belajar dan memperbaiki metode mengajarnya. Kepala sekolah juga menyusun rencana jangka pendek dan dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), dengan alokasi anggaran yang difokuskan pada kegiatan prioritas seperti pelatihan guru, pembelian alat peraga, dan penguatan administrasi sekolah. Hal ini mencerminkan adanya manajemen perencanaan yang sistematis dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan.

## **2) Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian di RA Umdi Ujung Baru berjalan dengan baik. Kepala sekolah memiliki sistem pembagian tugas yang jelas, membangun tim kerja yang kolaboratif, serta menjaga koordinasi lintas bidang secara konsisten. Seluruh guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan mutu pendidikan secara kolektif dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 26 juni 2025 Kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru membagi tugas dan tanggung jawab berdasarkan keahlian, pengalaman, dan potensi dari masing-masing guru. Pembagian tugas ini dituangkan dalam struktur organisasi sekolah serta surat tugas yang diberikan di awal tahun pelajaran, melalui rapat rutin dan melibatkan guru

---

<sup>44</sup> Salmiah Aisyah, Guru Kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

dalam pengambilan keputusan kepala sekolah. Dalam forum rapat, setiap guru diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan gagasan.

Berdasarkan Hasil wawancara kepala sekolah mengatakan:

Saya membagi tugas guru sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka. Misalnya, guru yang pandai pada kegiatan keagamaan saya memberikan tugas membina hafalan doa dan surat pendek. Pembagian tugas ini dibuat jelas dalam struktur organisasi dan kami berikan surat tugas di awal tahun. Dengan cara ini, semua bisa bekerja dengan nyaman dan fokus sesuai keahliannya. Saya tidak ingin keputusan hanya berasal dari saya sendiri. Rapat yang rutin kami adakan adalah tempat di mana kita bisa bersama-sama membahas berbagai hal, mencari solusi atas masalah yang ada, dan melakukan evaluasi terhadap program yang berjalan. Saya selalu mengajak semua guru untuk berpartisipasi aktif karena saya percaya, keputusan yang dibuat secara bersama akan lebih tepat dan diterima oleh semua pihak.<sup>45</sup>

Guru kelompok B2 mengatakan :

Saya diamanahkan oleh kepala sekolah untuk mengambil alih kegiatan keagamaan seperti hafalan surat pendek dan doa-doa harian. Alhamdulillah itu memang bidang yang saya sukai sejak dulu dan saya telah menerapkan di kelompok B2”<sup>46</sup>

Guru Kelompok B1 mengatakan:

Selain tugas utama mengajar, saya juga diberikan tanggung jawab untuk membantu administrasi sekolah. Kepala sekolah memberikan surat tugas (SK) di awal tahun, semua tenaga kepegawaian di RA Umdi Ujung Baru memiliki masing-masing tanggung jawab”.<sup>47</sup>

Guru Kelompok A membenarkan bahwa:

Kepala sekolah dalam pengorganisasian jabatan, kami diberikan tanggung jawab sesuai dengan keahlian pendidikan kami, seperti saya berlatar belakang pendidikan PAUD dan memiliki pengalaman masih sedikit sehingga saya di

<sup>45</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 26 Juni 2025

<sup>46</sup> Siti Fauziah, Guru Kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 26 Juni 2025

<sup>47</sup> Sapia, Guru Kelompok B1 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 26 Juni 2025

tempatkan di kelompok A. Dalam hal ini kepala sekolah memahami kemampuan para tenaga pegawai disekolah.<sup>48</sup>

Guru Kelompok A juga membenarkan bahwa:

Kepala sekolah selalu mempertimbangkan potensi dan pengalaman kami sebelum membagi tugas. Saya ditugaskan membantu program pengembangan karakter anak karena saya memiliki pengetahuan dan pengalaman pada pembentukan karakter anak. Dengan cara ini, kami merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.<sup>49</sup>



*Gambar 4.3 Rapat Rutin RA Umdi Ujung Baru*

Pengorganisasian di RA Umdi Ujung Baru berjalan secara efektif dan terstruktur. Kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab guru berdasarkan keahlian, pengalaman, dan potensi masing-masing. Pembagian tersebut dituangkan secara resmi dalam struktur organisasi dan surat tugas yang diberikan di awal tahun pelajaran. Hal ini membuat seluruh tenaga pendidik dapat bekerja secara fokus, merasa dihargai, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

<sup>48</sup> Hamdana, Guru Kelompok A RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 26 Juni 2025

<sup>49</sup> Salmiah Aisyah, Guru Kelompok A RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 26 Juni 2025

Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengadakan rapat mingguan atau bulanan sebagai forum komunikasi dan evaluasi bersama. Dalam rapat tersebut, guru diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun usulan perbaikan. Pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan menciptakan suasana kerja yang partisipatif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan mutu Pendidikan secara kolektif berkesinambungan.

### **3) Pelaksanaan (*Actuating*)**

Pelaksanaan manajemen pendidikan di RA Umdi Ujung Baru dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan oleh kepala sekolah dengan melibatkan seluruh komponen sekolah, terutama para guru. Setelah proses perencanaan dan pengorganisasian selesai, tahap pelaksanaan menjadi bagian penting dalam memastikan rencana kerja dapat diimplementasikan dengan baik demi mencapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 juli 2025 kepala sekolah melaksanakan pemantauan pembelajaran kelas disetiap minggu, melakukan rapat aktif pertemuan dengan memimpin rapat, aktif mengikuti pelatihan pengembangan lembaga seperti pengembangan kurikulum, pelatihan manajemen sekolah, memantau sarana dan prasarana yang ada disekolah dan ikut serta pada pertemuan rutin yang diadakan di Dinas Pendidikan kota Parepare.

Senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kepala sekolah adalah:

Saya rutin melakukan supervisi kelas, memimpin rapat aktif setiap minggu, mengikuti pelatihan, mengawasi sarana dan prasarana disekolah baik yang rusak



maupun masih layak dan mengikuti rapat pertemuan sesama kepala sekolah di Dinas Pendidikan.<sup>50</sup>

Berdasarkan data hasil wawancara yang didapatkan peneliti, Kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru melakukan supervise. Sebagai bukti pada gambar dibawah ini:



*Gambar 4.4 Kepala Sekolah Memantau guru didalam kelas*

Guru utama Kelompok A mengatakan bahwa:

Saya merasakan supervisi kelas yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu. Bukan untuk menilai secara negatif, tapi untuk memastikan proses pembelajaran berjalan lancar. Diskusi setelah supervisi juga membuat kami bisa saling bertukar pengalaman.<sup>51</sup>

Selanjutnya guru pendamping kelompok A juga mengatakan bahwa:

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah setiap semester membuat saya intropeksi diri terkait kekurangan pada diri saya. Supervise ini juga bersifat membina yang membuat saya bisa mengembangkan potensi diri saya. Kepala sekolah memberikan masukan yang membangun dan kami diajak berdiskusi agar metode mengajar bisa terus diperbaiki dan lebih kreatif.<sup>52</sup>

Guru Kelompok B1 membenarkan bahwa:

<sup>50</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>51</sup> Hamdana, Guru Kelompok A RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>52</sup> Salmiah Aisyah, Guru Kelompok A RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

Kepala sekolah rutin melakukan pemantauan kepada guru-guru sebelum melakukan supervise. Supervisi dilakukan setiap semester pada guru-guru disekolah. Supervisi ini menurut saya bukan hal yang menakutkan karena memang bukan mencari kesalahan kami. Setelah observasi, kami diberi kesempatan untuk sharing dan belajar dari guru lain, sehingga proses pembelajaran semakin baik.<sup>53</sup>

Guru Kelompok B2 juga membenarkan bahwa

Saya sangat mendukung supervisi yang dilakukan kepala sekolah karena sifatnya yang suportif. Kami jadi tahu kelebihan dan kekurangan dalam mengajar, lalu bersama-sama mencari solusi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, utamanya pada perangkat pembelajaran.<sup>54</sup>

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pendidikan di RA Umdi Ujung Baru juga ditopang oleh kerja sama yang solid antara kepala sekolah dan guru dalam berbagai kegiatan satuan pendidikan, seperti kegiatan keagamaan, peringatan hari besar Islam, serta kegiatan orang tua dan anak (parenting). Semua kegiatan ini merupakan bagian dari strategi pelaksanaan yang bertujuan mendukung pencapaian mutu pendidikan yang holistik.

Pelaksanaan manajemen juga mencakup monitoring terhadap sarana dan prasarana. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap ruang kelas, alat permainan edukatif, dan fasilitas pendukung lainnya dalam keadaan layak dan aman untuk digunakan anak-anak. Bila ditemukan kekurangan, kepala sekolah segera mencari solusi, baik melalui pengajuan ke yayasan maupun kerja sama dengan wali murid.

Dengan pelaksanaan manajemen yang terstruktur dan terpantau dengan baik, peningkatan mutu pendidikan di RA Umdi Ujung Baru dapat berjalan secara optimal. Pelaksanaan ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin,

---

<sup>53</sup> Sapia, Guru Kelompok B1 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025

<sup>54</sup> Siti Fauziah, Guru Kelompok B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 25 Juni 2025



penggerak, sekaligus fasilitator dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang bermutu dan menyenangkan bagi anak usia dini

#### **4) Pengawasan (*Controlling*)**

Evaluasi atau pengawasan merupakan tahapan penting dalam siklus manajemen mutu pendidikan. Di RA Umdi Ujung Baru, kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh program yang telah direncanakan dan dilaksanakan benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi ini mencakup aspek proses pembelajaran, kinerja guru, perkembangan anak, serta kegiatan penunjang lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Juli 2025 didapatkan bahwa Kepala sekolah melakukan apel pagi sebelum melakukan proses belajar mengajar untuk melihat guru kedisiplinan guru, supervisi kelas secara langsung, memonitoring terhadap pelaksanaan pembelajaran guru di dalam kelas, kepala sekolah juga mencatat hasil pengamatan, kepala sekolah juga mendorong inovasi dalam proses belajar mengajar guru, dan melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program disekolah.

Senada dengan hasil observasi dan wawancara kepala sekolah yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

Setelah kegiatan berjalan, saya selalu melakukan evaluasi, baik dengan melihat hasil pembelajaran maupun berdiskusi langsung dengan guru. Evaluasi ini penting supaya kami bisa tahu apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki. Saya juga rutin melakukan apel pagi untuk menjangkau kedisiplinan guru. Rapat evaluasi bulanan menjadi forum refleksi bersama guru-guru. Dalam rapat tersebut, guru diberi ruang untuk menyampaikan hambatan yang mereka hadapi, ide-ide baru, maupun pengalaman baik yang bisa dijadikan inspirasi Bersama.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 1 Juli 2025

Sebagian guru juga mengungkapkan dari hasil wawancara:

Setiap akhir bulan biasanya kami rapat evaluasi. Di situ kami diskusi tentang pembelajaran, anak-anak yang perlu perhatian khusus, dan hal-hal teknis lainnya. Suasana rapat santai tapi tetap fokus, jadi kami merasa dihargai. Kami juga sebagai guru tidak sungkan untuk menyampaikan saran dan masukan untuk kepala sekolah karena kepala sekolah juga menerima masukan kami para guru dengan baik<sup>56</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa Evaluasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengawasan terhadap kedisiplinan, kebersihan lingkungan sekolah, serta pemeliharaan sarana prasarana. Semua unsur ini menjadi bagian dari penilaian mutu secara menyeluruh. Evaluasi juga melibatkan partisipasi orang tua melalui kegiatan parenting dan komunikasi intensif. Dengan adanya laporan perkembangan anak dan kegiatan pertemuan orang tua, sekolah mendapat masukan yang berharga untuk perbaikan layanan.

Melalui pengawasan dan evaluasi yang rutin serta menyeluruh, kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru berhasil menjaga kesinambungan antara perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Evaluasi bukan hanya menjadi kontrol, melainkan juga sarana untuk membangun budaya kerja yang reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan mutu.

#### **b) Strategi Kepala Sekolah Dalam Fungsi Manajemen Pendidikan**

Dalam upaya meningkatkan Fungsi Manajemen, kepala RA Umdi Ujung Baru menerapkan berbagai strategi manajemen pendidikan yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Strategi tersebut dirancang

---

<sup>56</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 1 Juli 2025

agar seluruh komponen sekolah dapat berfungsi secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan anak usia dini secara holistik.

### **1) Strategi Penguatan Pengembangan Guru**

Kepala sekolah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi guru. Oleh karena itu, strategi utama yang diterapkan adalah penguatan pengembangan guru melalui pelatihan, pembinaan rutin, dan pengembangan diri.

Guru diberikan pelatihan tentang metode pembelajaran anak usia dini, penggunaan media pembelajaran, penyusunan modul ajar, serta laporan perkembangan anak. Pelatihan dilakukan baik secara internal maupun dengan menghadirkan narasumber dari luar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala sekolah adalah:

Saya selaku kepala sekolah selalu memperhatikan potensi guru kelas sehingga saya selalu mengadakan pelatihan internal secara berkala. Kadang kami mengundang pemateri dari luar, kadang juga kami belajar bersama antar guru. Tujuannya supaya guru terus berkembang dan tidak monoton.<sup>57</sup>

Berdasarkan wawancara guru yang dilakukan oleh peneliti, terkait pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah, guru merasakan manfaat dari pelatihan tersebut:

Saya sangat mendukung program-program yang telah dicanangkan oleh kepala sekolah, terutama pelatihan guru yang rutin dilaksanakan. Kami merasa terbantu karena bisa terus belajar dan meningkatkan kemampuan dalam mengajar, apalagi pelatihan dilakukan dengan suasana yang menyenangkan dan tidak menekan.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 2 Juli 2025

<sup>58</sup> Hamdana dkk, Guru RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 2 Juli 2025

## 2) Strategi Kolaboratif dalam Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah menerapkan pendekatan kolaboratif. Seluruh guru dilibatkan dalam proses musyawarah dan pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan program tahunan, pembagian tugas, hingga evaluasi kegiatan. Strategi ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala sekolah adalah:

Saya selalu berusaha melibatkan guru dalam setiap proses pengambilan keputusan di sekolah baik dalam rapat pertemuan maupun pertemuan biasa. Kami biasanya membahas perencanaan program tahunan, pembagian tugas, sampai evaluasi kegiatan, semua kami bicarakan bersama. Saya tidak ingin membuat kebijakan sepihak, karena menurut saya guru harus merasa ikut memiliki program yang dijalankan. Dengan cara ini, tercipta kerja sama yang baik, dan semua merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.<sup>59</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada guru kelompok A antara lain:

Kepala sekolah selalu mengajak kami bermusyawarah sebelum mengambil keputusan. Misalnya, saat menyusun program semester atau menetapkan jadwal kegiatan sekolah, semua dibicarakan dulu bersama guru-guru. Kami diberi ruang untuk menyampaikan ide atau saran, dan itu benar-benar dipertimbangkan. Saya merasa dihargai dan dilibatkan, bukan hanya sebagai pelaksana.<sup>60</sup>

Dilanjutkan hasil wawancara peneliti kepada guru kelompok B1 dan B2 yang membenarkan bahwa:

Saya sangat mengapresiasi cara kepala sekolah memimpin. Beliau selalu terbuka terhadap masukan guru. Dalam setiap rapat, kami tidak hanya mendengar arahan, tapi juga diajak berpikir dan mencari solusi bersama.

<sup>59</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 2 Juli 2025

<sup>60</sup> Salmiah Aisyah, Guru Kelompok A RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 2 Juli 2025

Budaya kerja di sekolah kami jadi lebih terbuka dan kompak, karena semua merasa punya peran dalam kemajuan sekolah.<sup>61</sup>

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala sekolah dan guru di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kolaboratif yang diterapkan kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru terbukti efektif dalam membangun suasana kerja yang terbuka dan partisipatif. Seluruh guru dilibatkan dalam proses musyawarah, mulai dari perencanaan program, pembagian tugas, hingga evaluasi kegiatan. Pelibatan ini menciptakan rasa memiliki, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat rasa tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah. Dengan pendekatan ini, tercipta budaya kerja sama dan komunikasi yang sehat antara kepala sekolah dan guru, yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

### **3) Strategi Penguatan Nilai Religius**

RA Umdi Ujung Baru adalah lembaga pendidikan berbasis Islam. Karena itu, kepala sekolah menekankan strategi penguatan nilai religius sebagai bagian dari proses pendidikan. Kegiatan yang dilakukan dalam penguatan nilai religius di RA Umdi Ujung Baru untuk semua tenaga pengajar diamanahkan untuk selalu mengikuti kajian rutin disekolah, kepala sekolah juga mengamanahkan semua tenaga pengajar untuk ikut berpartisipasi melakukan penghafalan 30 Juz kepada guru pengajar di RA Umdi Ujung Baru sesuai dengan arahan aturan pemerintahan kota Parepare.

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti kepada wawancara kepala sekolah adalah:

Saya selaku kepala sekolah mengarahkan kepada semua guru untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan dalam penguatan nilai religius seperti kajian rutin disekolah, mengamanahkan semua tenaga pengajar untuk ikut berpartisipasi

---

<sup>61</sup> Sapia dan Siti Fauziah, Guru Kelompok B1 dan B2 RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 2 Juli 2025

melakukan penghafalan 30 Juz di RA Umdi Ujung Baru sesuai dengan arahan aturan pemerintahan kota Parepare.<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada guru-guru yang membenarkan dengan mengatakan bahwa:

Kami memiliki kegiatan rutinitas diluar dari pengajaran didalam kelas seperti ikut serta dalam kajian di sekolah dan ikut serta dalam menghafal 30 juz, hal ini dapat memperkuat nilai religious untuk kami selaku guru di RA Umdi Ujung Baru.<sup>63</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa RA Umdi Ujung Baru sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam menempatkan pembentukan karakter religius sebagai bagian penting dalam proses pendidikan. Kepala sekolah dan guru secara konsisten melaksanakan kegiatan pembiasaan mengikuti kajian rutin di sekolah dan mengikuti kegiatan penghafalan 30 Juz, serta kegiatan keagamaan rutin seperti peringatan hari besar Islam. Strategi ini bertujuan menanamkan nilai akhlak dan spiritual.

#### **4) Strategi Supervisi yang Membina**

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan kepala sekolah di RA Umdi Ujung Baru dijalankan secara berkala dengan pendekatan yang membangun dan tidak menekan. Kepala sekolah melakukan observasi langsung di kelas dan mengadakan forum diskusi dengan para guru untuk memberikan bimbingan serta ruang evaluasi diri. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Strategi supervisi yang bersifat pembinaan, kepala sekolah mampu membangun kepercayaan dan hubungan

---

<sup>62</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 3 Juli 2025

<sup>63</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 3 Juli 2025

profesional yang sehat antara dirinya dan guru, sehingga meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengatakan bahwa:

Saya tidak ingin guru merasa diawasi dengan tekanan. Saya selalu mengajak mereka berdiskusi dan mendampingi selama proses supervisi. Saya beri ruang bagi guru untuk mengevaluasi diri sendiri, sehingga mereka merasa didukung, bukan diawasi. Pendekatan ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan hubungan kerja yang sehat antara saya dan guru-guru.<sup>64</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Guru -guru yang mengatakan bahwa:

Kami merasa nyaman dengan cara supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Pendekatannya yang membina membuat kami lebih termotivasi untuk memperbaiki metode mengajar dan meningkatkan kualitas pembelajaran tanpa merasa tertekan atau dihakimi. Dia bukan mencari kesalahan, tapi lebih pada memberikan arahan dan pembinaan. Setelah observasi, kami diajak berdiskusi bersama untuk saling berbagi pengalaman dan mencari solusi agar proses belajar mengajar semakin baik.<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan kepala sekolah pada supervisi dan pembinaan merupakan bagian dalam membangun kepercayaan dan menciptakan hubungan profesional yang sehat antara kepala sekolah dan guru.

### **5) Strategi Membangun Hubungan dengan Orang Tua**

Kepala sekolah memahami bahwa pendidikan anak usia dini tidak bisa dilepaskan dari peran keluarga. Maka, ia membangun strategi komunikasi dan

<sup>64</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 4 Juli 2025

<sup>65</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 4 Juli 2025



kemitraan dengan orang tua melalui: Pertemuan wali murid, Program parenting, Laporan perkembangan anak, Kegiatan bersama anak dan orang tua

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala sekolah mengatakan bahwa”

Pendidikan anak usia dini tidak bisa hanya bergantung pada sekolah saja, tapi juga peran orang tua sangat penting. Oleh karena itu, kami rutin mengadakan pertemuan wali murid setiap beberapa bulan sekali untuk menyampaikan perkembangan anak dan mendengarkan masukan dari orang tua. Kami juga mengadakan program parenting, memberikan laporan perkembangan anak secara berkala, serta mengajak orang tua berpartisipasi dalam kegiatan bersama anak. Dengan strategi ini, kami berharap pendidikan anak berjalan seimbang antara sekolah dan keluarga.<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wawancara dengan guru mengatakan bahwa:

Kami sangat mendukung langkah kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang baik dengan orang tua. Pertemuan wali murid yang rutin kami adakan bukan hanya sekadar laporan perkembangan anak, tapi juga menjadi ajang diskusi dua arah antara guru dan orang tua. Dengan adanya kegiatan bersama anak dan orang tua, kami bisa lebih mengenal latar belakang keluarga siswa, sehingga pembelajaran bisa disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Hal ini sangat membantu kami dalam mendukung tumbuh kembang anak secara optimal. Komunikasi yang terbuka dengan orang tua membuat kami lebih mudah memahami kondisi anak di rumah. Ini membantu kami memberikan pendekatan pembelajaran yang tepat di sekolah. Kami juga mendapat banyak masukan dari orang tua yang berguna untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembinaan karakter anak.<sup>67</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa strategi membangun hubungan dengan orangtua sangat penting untuk menciptakan sinergitas antara sekolah dan rumah, sehingga pembentukan karakter dan kecerdasan anak berjalan seimbang.

<sup>66</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdid Ujung Baru, Wawancara RA Umdid Ujung Baru, Tanggal 4 Juli 2025

<sup>67</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdid Ujung Baru, Wawancara RA Umdid Ujung Baru, Tanggal 4 Juli 2025



### c) Solusi untuk Mengatasi Hambatan dalam menjalankan Fungsi Manajemen

Pelaksanaan fungsi manajemen pendidikan di RA Umdi Ujung Baru, kepala sekolah tidak luput dari berbagai hambatan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Namun demikian, melalui peran kepemimpinan yang aktif dan partisipatif, kepala sekolah merumuskan berbagai solusi strategis guna mengatasi kendala tersebut agar tidak menghambat tujuan peningkatan mutu pendidikan. Adapun strategi yang dilakukan adalah:

#### 1. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pembinaan

Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pembinaan di RA Umdi Ujung Baru mengalami hambatan yaitu kurangnya pengalaman dan kompetensi guru dalam menerapkan pembelajaran tematik dan menyenangkan. Adapun solusi yang kepala sekolah lakukan yaitu kepala sekolah secara aktif merencanakan dan melaksanakan pelatihan internal maupun eksternal untuk guru. Supervisi dilakukan secara berkala dengan pendekatan pembinaan, bukan penilaian semata, sehingga guru terdorong untuk terus belajar dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Kepala sekolah yang mengatakan:

Kami sangat menyadari bahwa tidak semua guru langsung mahir dalam menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter anak usia dini. Oleh karena itu, kami secara rutin merencanakan pelatihan baik yang bersifat internal maupun dengan menghadirkan narasumber dari luar. Selain itu, supervisi kami lakukan dengan pendekatan pembinaan, bukan untuk menilai atau mencari kesalahan, tapi sebagai upaya mendukung guru agar terus berkembang dan merasa didukung.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 7 Juli 2025

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sebagian guru juga mengatakan bahwa:

Hal ini sangat terbantu dengan pelatihan yang rutin dilakukan. Pelatihan tersebut membuat kami lebih memahami cara mengajar yang efektif dan menyenangkan untuk anak-anak. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah juga sangat membina, tidak menekan. Itu membuat kami merasa nyaman dan termotivasi untuk terus belajar dan memperbaiki metode mengajar kami.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru terbukti efektif dalam menjawab hambatan kurangnya pengalaman dan kemampuan guru dalam menerapkan pembelajaran tematik dan menyenangkan. Pelatihan rutin, baik internal maupun eksternal, serta supervisi dengan pendekatan pembinaan, menciptakan suasana belajar yang positif bagi guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga membangun rasa percaya diri, motivasi, dan semangat guru untuk terus berkembang secara profesional.

## **2. Pengadaan Sarana pembelajaran secara bertahap dan kreatif**

Pengadaan sarana pembelajaran bertahap kreatif mengalami hambatan yaitu keterbatasan alat peraga edukatif dan media pembelajaran. Solusi yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengalokasikan dana prioritas untuk pengadaan alat peraga yang dibutuhkan. Selain itu, guru didorong untuk membuat media pembelajaran kreatif dari bahan sederhana dan ramah lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah mengatakan bahwa:

Kami memang mengalami keterbatasan dalam hal alat peraga, apalagi karena anggaran yang terbatas. Tapi kami menyiasatinya dengan mengalokasikan dana

---

<sup>69</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 7 Juli 2025

yang ada secara bertahap, terutama untuk alat peraga yang paling dibutuhkan terlebih dahulu. Selain itu, saya juga mendorong guru-guru untuk membuat media pembelajaran sendiri dari bahan-bahan sederhana seperti kardus bekas, botol plastik, atau kain perca. Selain murah, juga melatih kreativitas guru dan ramah lingkungan.<sup>70</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada para guru mengatakan bahwa:

Kalau alat peraga tidak tersedia, saya biasanya membuat sendiri dari bahan bekas, seperti karton atau stik es krim. Kami pernah dilatih juga membuat media dari barang-barang sederhana. Kepala sekolah selalu mendukung dan memberi contoh juga. Jadi kami tidak hanya menunggu dari sekolah, tapi juga berinisiatif. Kami justru ditantang untuk lebih kreatif. Kadang kami berdiskusi di rapat guru tentang ide-ide media pembelajaran baru. Misalnya, saya pernah buat papan angka dari tutup botol. Anak-anak senang sekali. Kepala sekolah juga sering memotivasi kami untuk memanfaatkan barang yang ada.<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengatasi keterbatasan alat peraga, RA Umdil Ujung Baru menerapkan solusi kreatif dan bertahap. Kepala sekolah mengalokasikan dana secara prioritas, sementara guru didorong membuat media pembelajaran dari bahan bekas yang sederhana. Strategi ini mendorong inovasi, efisiensi anggaran, serta meningkatkan keterlibatan guru dalam menciptakan pembelajaran yang menarik dan ramah lingkungan.

### 3. Meningkatkan peran serta orang tua melalui komunikasi dan kegiatan Bersama

Meningkatkan peran serta orang tua melalui komunikasi dan kegiatan Bersama mengalami hambatan yaitu partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah masih terbatas. Adapun solusi kepala sekolah yaitu membangun komunikasi yang intensif melalui grup WhatsApp, pertemuan bulanan, serta kegiatan kolaboratif seperti Parenting Class, lomba keluarga, dan kegiatan pentas seni bersama.

<sup>70</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdil Ujung Baru, Wawancara RA Umdil Ujung Baru, Tanggal 7 Juli 2025

<sup>71</sup> Sapia dkk, Guru RA Umdil Ujung Baru, Wawancara RA Umdil Ujung Baru, Tanggal 7 Juli 2025

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah yaitu:

Kami menyadari bahwa keterlibatan orang tua sangat penting dalam pendidikan anak usia dini. Karena itu, kami membangun komunikasi rutin lewat grup WhatsApp, pertemuan bulanan, dan kegiatan bersama orang tua. Misalnya, saat ada pentas seni atau parenting class, kami ajak orang tua ikut terlibat langsung. Dengan cara ini, hubungan sekolah dan rumah jadi lebih kuat, dan anak-anak juga merasa lebih diperhatikan.<sup>72</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan strategi peningkatan peran serta orang tua di RA Umdi Ujung Baru terbukti efektif dalam memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga. Melalui komunikasi rutin seperti grup WhatsApp, pertemuan bulanan, dan kegiatan kolaboratif seperti parenting class dan pentas seni, kepala sekolah berhasil mendorong keterlibatan aktif orang tua dalam pendidikan anak. Hal ini menciptakan sinergi yang positif antara lingkungan sekolah dan rumah, serta mendukung perkembangan anak secara lebih holistik.

## **B. Pembahasan**

Dalam uraian berikut akan dipaparkan pembahasan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti secara deskriptif. Terungkap bahwa kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru telah menjalankan peran kepemimpinannya secara aktif dan terarah dalam meningkatkan fungsi manajemen. Pada dasarnya, keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dapat diukur melalui tindakan nyata, komunikasi yang efektif, serta sejauh mana ia mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>72</sup> Berlian, Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, Wawancara RA Umdi Ujung Baru, Tanggal 7 Juli 2025

## 1. Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Mutu Pendidikan di RA Umdi Ujung Baru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RA Umdi Ujung Baru, ditemukan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara sistematis dan terintegrasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pelaksanaan fungsi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengarah pada penguatan kualitas proses dan hasil pendidikan anak usia dini.

### a) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan di RA Umdi Ujung Baru dilaksanakan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru. Perencanaan disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan sekolah, potensi sumber daya manusia (guru dan staf), serta analisis lingkungan. Dokumen rencana dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan selama satu tahun.

Fokus utama perencanaan meliputi:

- 1) Program pelatihan dan peningkatan kompetensi guru.
- 2) Penyusunan anggaran berbasis prioritas mutu.
- 3) Pengembangan media dan alat peraga pembelajaran.
- 4) Strategi peningkatan partisipasi orang tua dan lingkungan.

Hal ini sangat sesuai dengan teori fungsi manajemen menurut George R. Terry yang menyatakan bahwa perencanaan adalah proses penetapan tujuan dan cara untuk mencapainya secara sistematis. Terry menekankan pentingnya perencanaan

sebagai langkah awal dalam manajemen yang menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya.<sup>73</sup>

Selain itu, hasil penelitian Sukatin dkk yang menunjukkan bahwa manajemen program PAUD disusun berdasarkan visi dan misi lembaga dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan yang melibatkan seluruh unsur lembaga. Dalam penelitian tersebut, perencanaan juga menitikberatkan pada kerjasama dan loyalitas yang tinggi demi keberhasilan pelaksanaan program.<sup>74</sup>

Pendapat guru yang mendukung bahwa pelatihan dan supervisi bersifat membina juga memperkuat bahwa perencanaan tersebut bukan sekedar administratif, tetapi benar-benar diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan proses pembelajaran. Ini sesuai dengan konsep Terry bahwa perencanaan harus mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh.<sup>75</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan di RA Umdi Ujung Baru menunjukkan implementasi nyata teori fungsi manajemen, di mana perencanaan menjadi pondasi bagi pelaksanaan manajemen mutu pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

#### **b) Pengorganisasian (*Organizing*)**

Berdasarkan hasil wawancara, pengorganisasian di RA Umdi Ujung Baru berjalan secara efektif dan terstruktur. Kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab guru serta staf berdasarkan keahlian, pengalaman, dan potensi masing-

<sup>73</sup> Destia, Zafita. Fungsi Manajemen Dalam Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana Di Lembaga Perumahan Kelas 1 Bandar Lampung. Diss. Uin Raden Intan Lampung, 2023.

<sup>74</sup> Sukatin et al., "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kurnia Kota Jambi," *Jurnal Bunayya* 8, no. 1 (2022): 94–100.

<sup>75</sup> Sunaedi, Ahmad, and Hamdi Rudji. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli." *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 2.2 (2023): 1-17.

masing. Pembagian tersebut dituangkan secara resmi dalam struktur organisasi dan surat tugas yang diberikan di awal tahun pelajaran. Hal ini membuat seluruh tenaga pendidik dapat bekerja secara fokus, merasa dihargai, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengadakan rapat mingguan atau bulanan sebagai forum komunikasi dan evaluasi bersama. Dalam rapat tersebut, guru diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun usulan perbaikan. Pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan menciptakan suasana kerja yang partisipatif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara kolektif dan berkesinambungan.

Kepala sekolah mendorong pengambilan keputusan secara partisipatif. Menurut teori fungsi manajemen dari George R. Terry, pengorganisasian adalah proses penataan sumber daya manusia dan materi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan pengorganisasian yang baik, pembagian kerja menjadi jelas sehingga pelaksanaan tugas menjadi terarah dan tidak tumpang tindih.<sup>76</sup>

Selain itu, dari perspektif Behavioral Leadership Theory yang dikembangkan oleh Kurt Lewin, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sukatin dkk yang menunjukkan bahwa pengelola PAUD menekankan kerjasama dan pembagian tugas yang sesuai kompetensi dalam

---

<sup>76</sup> Asrin, Ahmad. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Azka Pustaka, 2021.



menjalankan fungsi manajemen pendidikan<sup>77</sup>. Selain itu, penelitian Annisa Nur Amanah dan Sugeng Sholehuddin mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif di PAUD mendorong hubungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja lembaga.<sup>78</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian di RA Umdi Ujung Baru merupakan implementasi nyata dari teori fungsi manajemen Terry dan gaya kepemimpinan demokratis Lewin, yang secara bersama-sama menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan harmonis dalam mencapai tujuan pendidikan.

### c) Pelaksanaan (*Actuating*)

Berdasarkan teori George R. Terry, fungsi actuating atau pelaksanaan adalah proses menggerakkan dan membimbing anggota organisasi untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan. Pada konteks pendidikan, pelaksanaan tidak hanya soal menjalankan program, tetapi bagaimana pemimpin mendorong, memotivasi, dan membina guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran.<sup>79</sup>

Dari hasil wawancara dan observasi, pelaksanaan manajemen mutu di RA Umdi Ujung Baru sangat menekankan pendekatan pembinaan dan kolaborasi. Kepala sekolah tidak menjalankan fungsi actuating secara otoriter, tetapi justru dengan pendekatan yang suportif dan partisipatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana

<sup>77</sup> Sukatin et al., "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kurnia Kota Jambi," *Jurnal Bunayya* 8, no. 1 (2022): 94–100.

<sup>78</sup> Sugeng Sholehuddin Annisa Nur Amanah, "Peran Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari Pekalongan" 1 (2021): 40–51.

<sup>79</sup> Asrin, Ahmad. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Azka Pustaka, 2021.



dijelaskan dalam Teori Kepemimpinan Behavioral dari Kurt Lewin, di mana pemimpin memberikan ruang dialog, membina tanpa mengintimidasi, dan mendorong partisipasi aktif dari bawahan.<sup>80</sup>

Pernyataan kepala sekolah bahwa “supervisi bukan untuk mencari kesalahan” adalah wujud dari pelaksanaan fungsi *actuating* yang sesuai dengan nilai-nilai pembinaan. Guru yang merasa nyaman saat observasi dan diskusi menunjukkan adanya iklim kerja yang positif, di mana pelaksanaan program tidak bersifat menekan, tetapi mendorong peningkatan kapasitas.

Penemuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Novianty Djafri, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mendorong keterlibatan aktif guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.<sup>81</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen di RA Umdi Ujung Baru mencerminkan implementasi nyata dari teori George R. Terry serta selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pelaksanaan yang partisipatif, suportif, dan kolaboratif dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

#### **d) Pengawasan (*Controlling*)**

Pengawasan dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya mengevaluasi hasil, tetapi juga proses dan cara guru dalam mengajar. Evaluasi dilaksanakan melalui observasi kelas, rapat bulanan, serta pengumpulan data perkembangan anak. Kepala sekolah juga terbuka terhadap masukan dari guru dan orang tua.

---

<sup>80</sup> Sulistyorini, M. Ag. Manajemen Hubungan Lembaga Pendidikan Islam Dengan Masyarakat Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan. Garudhawaca, 2024.

<sup>81</sup> Novianty Djafri, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kepala Sekolah Di Pendidikan Anak Usia Dini’, Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4.2 (2020).

Menurut teori fungsi manajemen dari George R. Terry, pelaksanaan (actuating) adalah proses menggerakkan dan membimbing sumber daya manusia agar melaksanakan rencana yang telah disusun secara efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan aktif dalam mengarahkan dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>82</sup>

Selain aspek akademik, kepala sekolah juga mengawasi kebersihan sekolah, kedisiplinan, dan perawatan sarana prasarana. Evaluasi dilakukan tidak untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai sarana refleksi dan peningkatan kualitas secara kolektif.

Hal ini sekaligus menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis menurut Behavioral Leadership Theory dari Kurt Lewin, di mana komunikasi dua arah dan partisipasi aktif anggota kelompok sangat ditekankan. Selain itu, pelaksanaan manajemen pendidikan di RA Umdi juga didukung oleh kegiatan keagamaan, parenting, dan partisipasi orang tua yang terintegrasi dalam program sekolah. Pendekatan ini mencerminkan manajemen yang holistik dan melibatkan seluruh komponen sekolah demi meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini.<sup>83</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen di RA Umdi Ujung Baru merupakan implementasi nyata teori George R. Terry dan gaya kepemimpinan Kurt Lewin yang bersama-sama menguatkan mutu pendidikan melalui pembinaan dan kolaborasi

---

<sup>82</sup> Resti, Resti, and Ahmad Firdaus. "Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru." *An-Nida: Jurnal Pendidikan Islam* 10.3 (2022): 160-174.

<sup>83</sup> Rahmat, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing, 2021.

## 2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Pendidikan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala RA Umdi Ujung Baru menerapkan berbagai strategi manajemen pendidikan yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Strategi tersebut dirancang agar seluruh komponen sekolah dapat berfungsi secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan anak usia dini secara holistik.

### a) Strategi Penguatan Pengembangan Guru

Kepala sekolah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi guru. Oleh karena itu, strategi utama yang diterapkan adalah penguatan pengembangan guru melalui pelatihan, pembinaan rutin, dan pengembangan diri.

Strategi penguatan pengembangan guru yang diterapkan oleh kepala RA Umdi Ujung Baru sejalan dengan berbagai teori dalam manajemen pendidikan dan kepemimpinan, baik dari tokoh nasional maupun internasional.

Menurut Mulyasa peningkatan kompetensi guru harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sekolah, karena guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran dan menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang efektif perlu secara aktif membina, melatih, dan memberdayakan guru agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Strategi pelatihan rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah RA Umdi Ujung Baru telah mencerminkan prinsip ini secara langsung.<sup>84</sup>

Selain itu, strategi ini dapat dijelaskan melalui teori fungsi manajemen dari George R. Terry, khususnya pada fungsi actuating (pelaksanaan). Fungsi ini mengharuskan pemimpin tidak hanya membuat perencanaan, tetapi juga

---

<sup>84</sup> Mulyasa, H. Enco. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara, 2022.

menggerakkan dan membimbing anggota organisasi untuk bekerja secara efektif. Kepala sekolah melaksanakan fungsi ini melalui pelatihan dan pembinaan guru secara aktif, sehingga rencana peningkatan mutu benar-benar dilaksanakan secara konkret.<sup>85</sup>

Dari perspektif teori kepemimpinan demokratis (Kurt Lewin), kepala sekolah memperlihatkan gaya demokratis dengan menciptakan suasana pelatihan yang terbuka, menyenangkan, dan tidak menekan. Guru merasa nyaman dalam mengikuti pelatihan dan diskusi karena kepala sekolah tidak bersifat otoriter, tetapi membuka ruang partisipasi aktif.<sup>86</sup>

#### **b) Strategi Kolaboratif dalam Pengambilan Keputusan**

Kepala sekolah menerapkan pendekatan kolaboratif. Seluruh guru dilibatkan dalam proses musyawarah dan pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan program tahunan, pembagian tugas, hingga evaluasi kegiatan. Strategi ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah.

Menurut teori kepemimpinan demokratis Kurt Lewin, strategi kolaboratif ini merupakan implementasi nyata dari gaya kepemimpinan demokratis, di mana pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan secara partisipatif. Kepemimpinan demokratis menumbuhkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan rasa memiliki karena anggota merasa suaranya didengar dan dihargai. Hal ini tercermin dalam keterlibatan guru secara aktif dalam musyawarah di RA Umda Ujung Baru.

---

<sup>85</sup> Hasibuan. Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pelatihan Kader Dasar Pada Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Pengurus Cabang Kota Medan. Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.

<sup>86</sup> Meithiana. "Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan." (2017).

### c) Strategi Penguatan Nilai Religius

RA Umdi Ujung Baru adalah lembaga pendidikan berbasis Islam. Karena itu, kepala sekolah menekankan strategi penguatan nilai religius sebagai bagian dari proses pendidikan. Kegiatan pembiasaan doa, hafalan surat pendek, dan kegiatan keagamaan rutin seperti peringatan hari besar Islam dilakukan setiap minggu atau bulan. Tujuannya untuk membangun akhlak dan nilai spiritual sejak dini.

Menurut teori kepemimpinan demokratis Kurt Lewin, Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pelaksanaan program keagamaan dan pembentukan karakter anak menunjukkan ciri kepemimpinan demokratis. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru dan staf untuk berpartisipasi aktif dalam merancang serta menjalankan kegiatan religius, sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang inklusif dan menghargai nilai-nilai agama.<sup>87</sup>

### d) Strategi Supervisi yang Membina

Supervisi atau pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala, baik melalui observasi langsung di kelas maupun dalam forum diskusi dengan guru. Namun pendekatan yang digunakan bukanlah pengawasan yang menekan, melainkan pembinaan yang membangun. Strategi ini membangun kepercayaan dan menciptakan hubungan profesional yang sehat antara kepala sekolah dan guru

Menurut Glickman dkk., supervisi yang efektif adalah supervisi yang berorientasi pada pengembangan profesional guru, bukan sekadar pengawasan administratif. Supervisi harus mencakup aspek pembinaan yang meliputi

---

<sup>87</sup> Sari, Nila. Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Celebes Islamic School Belopa Kabupaten Luwu. Diss. Iain Palopo, 2025.

konsultasi, bimbingan, dan kolaborasi agar guru merasa didukung dan termotivasi untuk berkembang. Strategi supervisi di RA Umdi Ujung Baru mencerminkan konsep ini, dimana kepala sekolah tidak hanya memantau tetapi juga mendampingi guru secara aktif.<sup>88</sup>

Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang partisipatif dalam supervisi, yakni mengajak guru berdiskusi dan mengevaluasi diri secara bersama-sama. Ini berbeda dari gaya otoriter yang menekan dan kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan tentang proses pembelajaran mereka sendiri.

#### **e) Strategi Membangun Hubungan dengan Orang Tua**

Kepala sekolah memahami bahwa pendidikan anak usia dini tidak bisa dilepaskan dari peran keluarga. Maka, ia membangun strategi komunikasi dan kemitraan dengan orang tua melalui: Pertemuan wali murid, Program parenting, Laporan perkembangan anak, Kegiatan bersama anak dan orang tua. Strategi ini menciptakan sinergi antara sekolah dan rumah, sehingga pembentukan karakter dan kecerdasan anak berjalan seimbang.

Epstein menegaskan bahwa kemitraan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat merupakan salah satu faktor utama keberhasilan pendidikan anak. Kegiatan seperti pertemuan orang tua, program parenting, dan pelaporan perkembangan anak adalah bagian dari model kemitraan yang efektif, yang meningkatkan keterlibatan orang tua dan mendukung pembelajaran anak secara holistik.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Sastraatmadja, Achmad Haristhana Mauldfi, Ahmad Nawawi, and Anggi Rivana. *Supervisi pendidikan Islam: Konsep dasar dan implementasi nilai-nilai Islami*. Penerbit Widina, 2024.

<sup>89</sup> Simamora, Rosmailani, et al. "Pengembangan model kemitraan sekolah dan orangtua pada sekolah menengah atas." *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling* 8.1 (2023): 10-24.

### **3. Solusi Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Menjalankan Fungsi Manajemen**

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di RA Umdi Ujung Baru, ditemukan berbagai hambatan yang bersifat internal maupun eksternal. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan sumber daya, perbedaan kompetensi guru, partisipasi orang tua yang belum maksimal, beban administrasi guru, serta minimnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Namun, melalui pendekatan kepemimpinan yang aktif, reflektif, dan kolaboratif, kepala sekolah mampu merumuskan dan mengimplementasikan sejumlah solusi strategis guna menjaga kelangsungan dan kualitas manajemen mutu pendidikan. Berikut adalah uraian hambatan yang dihadapi beserta solusi yang diterapkan oleh pihak sekolah:

#### **a) Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pembinaan**

Peningkatan kompetensi guru merupakan faktor krusial dalam menjamin mutu pendidikan anak usia dini, khususnya dalam menerapkan metode pembelajaran tematik yang kreatif dan menyenangkan. Temuan di RA Umdi Ujung Baru menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif merencanakan dan melaksanakan pelatihan rutin, baik secara internal maupun eksternal, serta melakukan supervisi dengan pendekatan pembinaan, bukan sekadar pengawasan atau penilaian formal.

Hal ini terbukti sangat efektif mengatasi hambatan utama berupa kurangnya pengalaman dan keterampilan guru dalam menjalankan pembelajaran yang sesuai karakteristik anak usia dini. Kepala sekolah menyadari bahwa pembelajaran anak usia dini membutuhkan pendekatan khusus dan inovatif, sehingga pelatihan menjadi sarana penting untuk meng-upgrade kompetensi guru secara berkelanjutan.

Teori Supervisi Pendidikan (Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon,) Menurut teori ini, supervisi yang efektif harus berorientasi pada pengembangan



profesional guru melalui proses kolaborasi, bimbingan, dan konsultasi. Supervisi yang bersifat membina di RA Umdi Ujung Baru menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru tidak merasa diawasi secara ketat, melainkan didampingi dan diberi kesempatan untuk merefleksikan praktik mengajar mereka. Pendekatan ini memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru serta mendorong perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran.<sup>90</sup>

Temuan ini mendukung hasil penelitian Novianty Djafri yang menyatakan bahwa budaya kerja yang baik dan kepemimpinan yang membina memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi guru PAUD.<sup>91</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan supervisi pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi strategi efektif untuk mengatasi hambatan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Umdi Ujung Baru.

#### **b) Pengadaan Sarana pembelajaran secara bertahap dan kreatif**

Sarana pembelajaran seperti alat peraga edukatif dan media pembelajaran memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini, karena sarana tersebut membantu mewujudkan pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak. Di RA Umdi Ujung Baru, hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan alat peraga dan media pembelajaran.

---

<sup>90</sup> Sastraatmadja, Achmad Harristhana Mauldfi, Ahmad Nawawi, and Anggi Rivana. *Supervisi pendidikan Islam: Konsep dasar dan implementasi nilai-nilai Islami*. Penerbit Widina, 2024.

<sup>91</sup> Novianty Djafri, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kepala Sekolah Di Pendidikan Anak Usia Dini', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.2 (2020).



Untuk mengatasi hambatan tersebut, sekolah mengambil langkah strategis dengan mengalokasikan dana secara prioritas untuk pengadaan alat peraga secara bertahap. Selain itu, guru didorong untuk memanfaatkan kreativitasnya dengan membuat media pembelajaran dari bahan sederhana dan ramah lingkungan seperti bahan bekas. Pendekatan ini tidak hanya mengatasi keterbatasan dana, tetapi juga mengembangkan inovasi guru dalam menciptakan alat pembelajaran yang efektif dan ramah lingkungan.

Hal tersebut berkaitan pada kepemimpinan pendekatan demokratis yang mendorong partisipasi guru dalam menciptakan media pembelajaran inovatif sesuai dengan Behavioral Leadership Theory Kurt Lewin, yang memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.<sup>92</sup>

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sukatin dkk. (2022) yang menekankan pentingnya pemanfaatan sumber daya secara kreatif dan kerjasama dalam manajemen pendidikan anak usia dini untuk mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana.<sup>93</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengadaan sarana pembelajaran yang bertahap dan kreatif merupakan solusi efektif yang diaplikasikan di RA Umdi Ujung Baru untuk mengatasi hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan.

---

<sup>92</sup> Rahmat, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing, 2021.

<sup>93</sup> Sukatin et al., "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kurnia Kota Jambi," *Jurnal Bunayya* 8, no. 1 (2022): 94–100.

**c) Meningkatkan peran serta orang tua melalui komunikasi dan kegiatan Bersama**

Peran serta orang tua dalam pendidikan anak usia dini sangat penting untuk mendukung keberhasilan pembelajaran dan pembentukan karakter anak. Namun, di RA Umdi Ujung Baru ditemukan hambatan berupa partisipasi orang tua yang masih terbatas dalam kegiatan sekolah. Untuk mengatasi hal ini, sekolah menerapkan strategi membangun komunikasi yang intensif dan mengajak orang tua berpartisipasi aktif melalui berbagai kegiatan kolaboratif.

Kepala sekolah dan guru secara konsisten membangun komunikasi melalui media digital seperti grup WhatsApp, mengadakan pertemuan rutin setiap bulan, serta menyelenggarakan kegiatan bersama seperti Parenting Class, lomba keluarga, dan pentas seni. Strategi ini berhasil meningkatkan keterlibatan orang tua, menjadikan mereka lebih peduli dan aktif dalam mendukung pendidikan anak.

Strategi ini sesuai dengan fungsi manajemen perencanaan dan pelaksanaan menurut teori George R. Terry, dimana perencanaan komunikasi dan pelibatan seluruh komponen sekolah menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>94</sup>

Dari sisi kepemimpinan, pendekatan demokratis yang mengajak partisipasi aktif orang tua sesuai dengan Behavioral Leadership Theory dari Kurt Lewin, yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah dan keterlibatan seluruh pihak terkait dalam organisasi.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Mashar, Ali. "Perencanaan dan Pengorganisasian Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan." *Jurnal Sustainable* 4.2 (2021): 101-111.

<sup>95</sup> Rifdan, Rifdan, Haerul Haerul, and Henni Zainal. *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Annisa Nur Amanah dan Sugeng Sholehuddin yang menekankan peran orang tua sebagai pendukung utama keberhasilan pendidikan anak usia dini, terutama melalui komunikasi yang baik dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah.<sup>96</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan peran serta orang tua melalui komunikasi dan kegiatan bersama menjadi solusi efektif untuk mengatasi hambatan partisipasi orang tua di RA Umdid Ujung Baru.



---

<sup>96</sup> Sugeng Sholehuddin Annisa Nur Amanah, "Peran Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari Pekalongan" 1 (2021): 40–51.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen di RA Umdid Ujung Baru, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RA Umdid Ujung Baru, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen mutu pendidikan dilaksanakan secara sistematis melalui penerapan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam hal perencanaan, kepala sekolah menyusun program tahunan dan jangka panjang bersama guru dengan memperhatikan kebutuhan pengembangan mutu pembelajaran. Fungsi pengorganisasian dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif. Dalam fungsi pelaksanaan, kepala sekolah berperan aktif dalam melaksanakan supervisi dan monitoring pembelajaran, serta menggerakkan semua komponen sekolah untuk menjalankan program-program pendidikan yang mendukung mutu secara holistik. Fungsi pengawasan dilakukan melalui evaluasi rutin, baik terhadap kinerja guru, perkembangan anak, maupun kondisi sarana prasarana, dengan pendekatan pembinaan yang membangun.
2. Strategi Kepala Sekolah dalam Fungsi Manajemen, adapun strategi kepala sekolah dalam manajemen pendidikan ditunjukkan melalui lima hal utama, yaitu: (1) penguatan pengembangan guru melalui pelatihan dan pembinaan, (2) pendekatan kolaboratif dalam pengambilan keputusan, (3) penguatan nilai religius, (4) supervisi yang bersifat mendidik, dan (5) pembangunan hubungan

yang harmonis dengan orang tua. Strategi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motivator, pembina, dan penggerak nilai-nilai pendidikan berbasis Islam.

3. Solusi dalam Mengatasi Hambatan dalam Menjalankan Fungsi Manajemen, seperti keterbatasan alat pembelajaran, partisipasi orang tua yang rendah, serta beban administratif guru, kepala sekolah merumuskan berbagai solusi strategis. Solusi tersebut antara lain: pengadaan alat peraga secara bertahap, pelibatan guru dalam pembuatan media kreatif, komunikasi intensif dengan orang tua, penyederhanaan format administrasi, dan pembagian tugas yang efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan adaptif dan solutif dalam menjalankan fungsi manajerial secara kontekstual.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga, disarankan untuk terus memberikan dukungan berupa anggaran yang memadai, fasilitas yang menunjang, serta kebijakan yang berpihak pada penguatan mutu pendidikan. Dukungan ini penting untuk memastikan seluruh program manajemen berjalan efektif.
2. Bagi Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru, diharapkan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan pendekatan manajerial partisipatif dan berbasis pembinaan. Strategi pelatihan guru, pembagian tugas yang adil, dan pelibatan orang tua sebaiknya ditingkatkan secara berkala dengan evaluasi dan inovasi berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan atau pengembangan dalam studi manajemen PAUD berbasis nilai keislaman. Penelitian lanjutan disarankan mengeksplorasi aspek manajemen berbasis digital atau inovasi teknologi dalam pengelolaan RA.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim, n.d

Adawiyah, Rabiatul. "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah : Kajian Literasi Tentang , Model Penerapan Kepemimpinan Pendidikan Di" 2025.

Aisyah, And Badrudin Badrudin. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 2019.

Anfaur Roja, et al., "Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Peserta Didik: Analisis Model Dan Strategi Pencapaian Anfaur." *Sustainability (Switzerland)* 2019.

Anisa Aulia Fitri, et al., "Kepemimpinan Kepala Sekolah" 2022.

Annisa et al., "Peran Kepemimpinan Kepala Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TK Muslimat NU Masyithoh 08 Kramatsari Pekalongan" 2021.

Argita and Endraswara. "Metode Penelitian." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 2016.

Asrin, Ahmad. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Azka Pustaka, 2021.

Bado, and Basri. "Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah." Tahta Media Grup, 2022.

Djafri, Novianty. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kepala Sekolah Di Pendidikan Anak Usia Dini." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 2020.

Duryat, H. Masduki. *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta, 2021.

Fajri, et al., "Seterategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 2019.

Fikri, et al., "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Parepare: IAIN Parepare " 2023.

Gafur, Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center, 2020.

Hamidu, et al., "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* 2023.

Hanafie, et al., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru." UNSPECIFIED, 2021.

- Hermawan.. *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran, 2019.
- Darmianus, et al.,. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD." *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini* 2021.
- Destia, Zafita. *Fungsi Manajemen Dalam Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana Di Lembaga Permayarakatan Kelas 1 Bandar Lampung*. Diss. Uin Raden Intan Lampung, 2023.
- Hasibuan, Nurmala Sar. *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pelatihan Kader Dasar Pada Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Pengurus Cabang Kota Medan*. Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- Iano, et al.,. "Tipologi Gaya Kepemimpinan Yang Relevan Dari Perilaku Organisasi Di Sekolah" 2025.
- Julaiha, Siti. "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," 2019.
- Mardizal, et al.,. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Kejuruan*. Jonni Mardizal, 2023.
- Mariane, Ine. "Azas-Azas Manajemen " 2018.
- Mashar, Ali. "Perencanaan dan Pengorganisasian Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan." *Jurnal Sustainable* 4.2 (2021)
- Maqbullah, A. "Pemaknaan Amanah Dalam Surah Al-Ahzab Ayat 72," 2018.
- Meithiana, Indrasari. "Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan." (2017).
- Mulyasa, H. Enco. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara, 2022.
- Nasir, et al.,. "Strategi Pemberdayaan Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan." *Journal Of International Multidisciplinary Research* 2023.
- Nurafny, Reky Kurnia. *Penerapan Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Pesantren Jagat 'Arsy Tangerang Selatan.*, 2024.
- Novan, *Profesionalisasi Kepala PAUD*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Rahmat, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing, 2021.
- Ratnawulan, et al.,. "Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah." Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia, 2023.
- Resti, and Ahmad Firdaus. "Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos



- Kerja Guru." *An-Nida: Jurnal Pendidikan Islam* 10.3 (2022): 160-174.
- Rifdan, Rifdan, Haerul Haerul, and Henni Zainal. *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024
- Sari, Nila. Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Celebes Islamic School Belopa Kabupaten Luwu. Diss. Iain Palopo, 2025.
- Sastraatmadja, Achmad Harristhana Mauldfi, Ahmad Nawawi, and Anggi Rivana. *Supervisi pendidikan Islam: Konsep dasar dan implementasi nilai-nilai Islami*. Penerbit Widina, 2024.
- Setiawan, Hasrian Rudi. *Manajemen Peserta Didik:(Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan*. Vol. 1. Umsu Press, 2021.
- Siti, Romdona, et al.,. "Teknik Pengumpulan Data" 2025.
- Sobian, Pether. "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja." *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 2023.
- Sonedi, et al.,. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role Of Principal Leadership In Improving Teacher Performance." *Anterior Jurnal* 2018.
- Suci, Ramadhanti. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menjalankan Fungsi Manajemen Paud Di Tk Amarta Tani Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandarlampung," 2023.
- Sukatin, et al.,. "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kurnia Kota Jambi." *Jurnal Bunayya* 2022.
- Sulistyorini, M. Ag. *Manajemen Hubungan Lembaga Pendidikan Islam Dengan Masyarakat Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan*. Garudhawaca, 2024.
- Sunaedi, Ahmad, and Hamdi Rudji. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli." *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 2.2 (2023): 1-17.
- Surianingsih, Et Al., *Pengantar Manajemen*. Get Press Indonesia, 2024
- Syahril, Sulthon. "Teori-Teori Kepemimpinan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 2019.
- Talibo, Ishak. "Fungsi Manajemen Dalam Perencanaan Pembelajaran." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 2018.
- Terry, George R. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara, 2021.

- Tjiptasari, Fitriana. "Analisis Gaya Kepemimpinan Menggunakan Theory Behavioral Leadership Di Perpustakaan ICBC Yogyakarta." *Media Pustakawan* 2018.
- Waedoloh, et al., "Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif." *Social, Humanities, And Educational Studies (Shes): Conference Series* 2022.
- Zakariah, et al., "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D).," 2020.





## LAMPIRAN 1 INSTRUMEN PENELITIAN

|   |  |
|---|--|
|  | <b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK<br/>INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM<br/>NEGERI PAREPARE FAKULTAS<br/>TARBIYAH</b><br><b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp.<br/>(0421) 21307</b> |
|   | <b>VALIDASI INSTRUMEN<br/>PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</b>   |

NAMA MAHASISWA : RISMAYANTI  
NIM : 2120203886207027  
FAKULTAS : TARBIYAH  
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN FUNGSI  
MANAJEMEN DI RA UMDI UJUNG BARU

### **PEDOMAN WAWANCARA**

#### **Wawancara Untuk Kepala Sekolah**

##### **Perencanaan (*Planing*)**

1. Bagaimana rencana Anda untuk mengembangkan profesionalisme guru dan staf di sekolah?
2. Bagaimana Anda merencanakan anggaran sekolah agar dapat mendukung seluruh program dan kegiatan pendidikan?

3. Apa prioritas utama Anda dalam meningkatkan kualitas layanan administrasi di sekolah ini?
4. Apa program khusus yang akan Anda rencanakan untuk meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa?

### **Pengorganisasian (*Organizing*)**

1. Bagaimana Anda mengorganisasi tugas dan tanggung jawab antara guru dan staf administrasi di sekolah?
2. Apa strategi Anda dalam membangun tim yang solid dan kolaboratif di antara para guru dan staf?
3. Bagaimana Anda mengelola perubahan atau inovasi di sekolah tanpa mengganggu stabilitas operasional?

### **Pelaksanaan (*Actuating*)**

1. Bagaimana Anda menangani tantangan atau hambatan yang muncul saat pelaksanaan program atau kebijakan di sekolah?
2. Bagaimana Anda memastikan bahwa semua kebijakan yang diterapkan di sekolah dapat dipatuhi dan dilaksanakan dengan konsisten oleh seluruh pihak terkait?
3. Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi implementasi program-program sekolah untuk memastikan efektivitasnya?
4. Dalam hal pelaksanaan perubahan atau inovasi, bagaimana Anda mengatasi resistensi dari guru atau staf yang mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut?

### **Pengawasan (*Pengawasan*)**

1. Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja guru serta staf administrasi di sekolah?
2. Bagaimana Anda mengontrol penerapan kebijakan sekolah agar tetap sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan?
3. Apa sistem yang Anda terapkan untuk memastikan kualitas pengajaran di sekolah tetap terjaga?

## Wawancara Untuk Guru

### **Perencanaan (*Planing*)**

1. Bagaimana Anda melihat rencana kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah? Apakah Anda merasa terlibat dalam proses perencanaan tersebut?
2. Apakah perencanaan kepala sekolah cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan kebutuhan atau tantangan yang dihadapi oleh para guru di lapangan?
3. Apakah kepala sekolah cukup mendukung pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran yang lebih inovatif di sekolah?
4. Bagaimana kepala sekolah menilai dan mengevaluasi pencapaian rencana yang telah dibuat, terutama yang berkaitan dengan hasil belajar siswa?
5. Bagaimana kepala sekolah mendukung anda dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran?
6. Apakah anda melihat adanya visi dan arah yang jelas dari kepemimpinan kepala sekolah?

### **Pengorganisasian (*Organizing*)**

1. Bagaimana kepala sekolah mengorganisasi pembagian tugas dan tanggung jawab di antara guru lainnya?
2. Bagaimana kepala sekolah mengatur jadwal pembelajaran dan kegiatan sekolah agar berjalan efisien dan tidak mengganggu keseimbangan kerja Anda?
3. Sejauh mana kepala sekolah memastikan koordinasi yang baik antara berbagai departemen atau bidang di sekolah, seperti akademik, ekstrakurikuler, dan administrasi?
4. Bagaimana kepala sekolah mengorganisasi pertemuan atau rapat dengan guru untuk memastikan tujuan dan tugas yang jelas tercapai?
5. Apakah anda merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah? Berikan contohnya

### **Pelaksanaan (*Actuating*)**

1. Apa yang dilakukan kepala sekolah untuk memastikan bahwa semua guru memahami dan melaksanakan tujuan serta rencana yang telah disusun di sekolah?

2. Bagaimana kepala sekolah menyempatkan diri dan memperogramkan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas?
3. Apakah kepala sekolah melakukan supervisi kelas secara rutin? Jika iya, bagaimana pelaksanaannya
4. Apakah anda mendapatkan umpan balik setelah disupervisi? Seberapa bermanfaat umpan balik tersebut?
5. Bagaimana Kepala Sekolah mengelola administrasi sekolah (jadwal, rapat, anggaran dll)?
6. Apakah Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif?
7. Apakah Kepala Sekolah menjadi teladan dalam etika, kedisiplinan dan profesionalisme?

#### **Pengawasan (*Pengawasan*)**

1. Apa yang dilakukan kepala sekolah untuk memastikan bahwa seluruh staf dan guru mematuhi kebijakan atau prosedur yang sudah ditetapkan oleh sekolah?
2. Bagaimana kepala sekolah mengawasi pelaksanaan kebijakan akademik di sekolah? Apakah ada evaluasi rutin untuk memastikan implementasi yang efektif?
3. Bagaimana Kepala Sekolah mengelola sarana dan prasarana untuk mendukung pembelajaran?

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

(Nurul Asqia, M.Pd)

NIDN. 201005910

## LAMPIRAN 2 LEMBAR OBSERVASI

|   |   |
|---|---|
|  | <p><b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK<br/>INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM<br/>NEGERI PAREPARE FAKULTAS<br/>TARBIYAH</b><br/> <b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421)<br/>21307</b></p> |
| <p align="center"><b>VALIDASI INSTRUMEN<br/>PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</b></p>  |   |

**INSTRUMEN OBSERVASI  
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DI RA UMDI UJUNG BARU**

1. Nama Kepala sekolah : Hj. Berlian, S.Pd
2. Nama Pengamat : Rismayanti
3. Tanggal Observasi : 25 Juni 2025
4. Lokasi Observasi : RA Umdi Ujung Baru

**Petunjuk :**

Pengamat memberi angka nilai 1-4 sesuai pada kolom yang disediakan. Dibagian bawah tabel (ceklis) isikan pula secara jelas hal-hal penting pada saat melakukan pengamatan kepada sekolah.

**Keterangan Skor :**

Skor 1 : Tidak dilakukan oleh kepala sekolah

Skor 2 : Dilakukan oleh kepala sekolah dengan cukup baik



Skor 3 : Dilakukan oleh kepala sekolah dengan baik

Skor 4 : Dilakukan oleh kepala sekolah dengan sangat baik

| No  | Indikator   | Skor |   |   |   |
|-----|---|------|---|---|---|
|     |   | 1    | 2 | 3 | 4 |
| 1.  | Memberikan arahan dalam perencanaan pembelajaran  |      |   |   |   |
| 2.  | Memantau pelaksanaan pembelajaran                 |      |   |   |   |
| 3.  | Memberikan umpan balik pada guru terkait kinerja  |      |   |   |   |
| 4.  | Menyusun dan mengelola program sekolah            |      |   |   |   |
| 5.  | Mengelola sumber daya sekolah (SDM, sarana, dana) |      |   |   |   |
| 6.  | Mengelola data dan pelaporan administrasi         |      |   |   |   |
| 7.  | Membangun budaya positif di sekolah               |      |   |   |   |
| 8.  | Menjalin hubungan baik dengan warga sekolah       |      |   |   |   |
| 9.  | Menjadi teladan dalam etika dan kedisiplinan      |      |   |   |   |
| 10. | Mendorong inovasi dalam proses belajar mengajar   |      |   |   |   |
| 11. | Memberikan motivasi kepada guru dan siswa         |      |   |   |   |
| 12. | Membuat perubahan positif dalam manajemen sekolah |      |   |   |   |

### LAMPIRAN 3

#### SURAT PERMOHONAN IZIN PELAKSANAAN PENELITIAN

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS TARBIYAH**  
Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 9110, website : [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id) email: [mail.iainpare.ac.id](mailto:mail.iainpare.ac.id)

---

Nomor : B-2254/In.39/FTAR.01/PP.00.9/06/2025 25 Juni 2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
di  
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nama                     | : RISMAYANTI                                 |
| Tempat/Tgl. Lahir        | : PAREPARE, 21 April 2003                    |
| NIM                      | : 2120203886207027                           |
| Fakultas / Program Studi | : Tarbiyah / Pendidikan Islam Anak Usia Dini |
| Semester                 | : VIII (Delapan)                             |
| Alamat                   | : JL. MUSPIKA, BUKIT INDAH, KOTA PAREPARE    |

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN DI RA UMDI UJUNG BARU**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 25 Juni 2025 sampai dengan tanggal 25 Juli 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,  
  
Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.  
NIP 198304202008012010

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

## LAMPIRAN 4

### SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

|   |  |               |
|---|--|---------------|
|    |  | SRN IP0000660 |
| <b>PEMERINTAH KOTA PAREPARE</b><br><b>DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU</b><br><small>Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id</small>   |  |               |
| <b><u>REKOMENDASI PENELITIAN</u></b><br><b>Nomor : 660/IP/DPM-PTSP/6/2025</b>   |  |               |
| <p>Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.<br/>2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.<br/>3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.</p> <p>Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :</p> |  |               |
| <b>MENGIZINKAN</b>  |  |               |
| KEPADA<br>NAMA  | : <b>RISMAYANTI</b>  |               |
| UNIVERSITAS/ LEMBAGA  | : <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE</b>   |               |
| Jurusan   | : <b>PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI</b>   |               |
| ALAMAT  | : <b>JL. MUSPIKA Lr. 3 KOTA PAREPARE</b>   |               |
| UNTUK   | : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :  |               |
|   | JUDUL PENELITIAN : <b>PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN DI RA UMDI UJUNG BARU</b>  |               |
|   | LOKASI PENELITIAN : <b>RA UMDI UJUNG BARU KOTA PAREPARE</b>  |               |
|   | LAMA PENELITIAN : <b>26 Juni 2025 s.d 25 Juli 2025</b>   |               |
|   | a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung<br>b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan |               |
|   | Dikeluarkan di: <b>Parepare</b><br>Pada Tanggal : <b>30 Juni 2025</b>  |               |
|   | <b>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL<br/>DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU<br/>KOTA PAREPARE</b>   |               |
|   | <br><b>Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM</b><br>Pembina Tk. 1 (IV/b)<br>NIP. 19741013 200604 2 019  |               |
| Biaya : Rp. 0,00  |  |               |

LAMPIRAN 5

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

 **RAUDHATUL ATFHAL UMDI UJUNG BARU**  
**KECAMATAN SOREANG**  
**KOTA PAREPARE**  
Jl. AndiSinta NO.42 Kota Parepare 91131

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 22/RA/UMDI/UB/06/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : HJ. BERLIAN, S.PD  
JABATAN : KEPALA RA UMDI UJUNG BARU KOTA PAREPARE  
NIP : 19660227 198603 2004

Dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : RISMAYANTI  
NIM : 2120203886207027  
JURUSAN : PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI

Benar telah mengadakan penelitian dalam rangka Menyusun Skripsi dengan judul “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN FUNGSI MANAJEMEN DI RA UMDI UJUNG BARU” dari bulan juni s.d juli tahun 2025

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 Juli 2025  
Kepala RA UMDI Ujung Baru Kota Parepare

  
  
HJ. BERLIAN, S.Pd  
NIP 196602271986032004



## LAMPIRAN 6

### SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HJ. Berlian, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Menyatakan bahwa:

Nama : Rismayanti

Nim : 2120203886207027

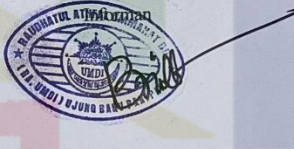
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Judul skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdid Ujung Baru

Benar telah melakukan wawancara dengan saya di RA Umdid Ujung Baru pada tanggal     juni  
2025

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dipergunakan sebagai  
mestinya

Parepare, 20 Juni 2025



**PAREPARE**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salmiah Aisyah, S.Pd

Jabatan : Guru Kelompok A

Menyatakan bahwa:

Nama : Rismayanti

Nim : 2120203886207027

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

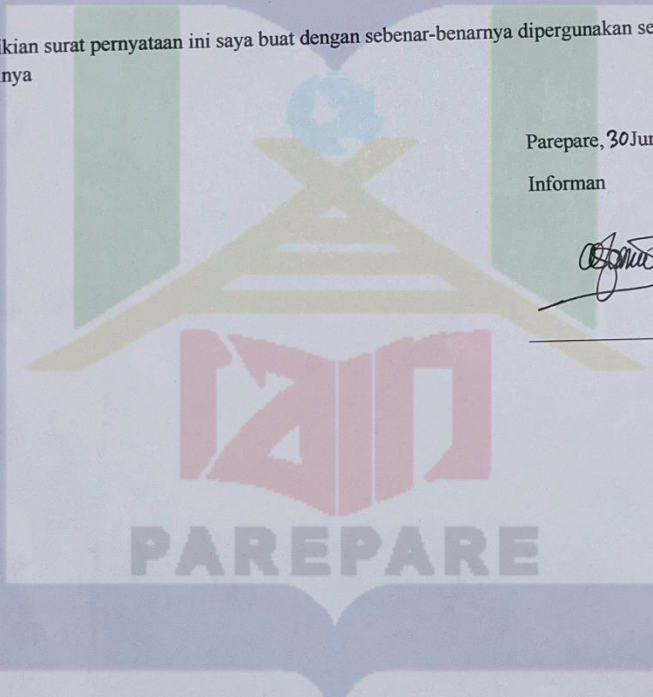
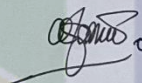
Judul skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdi Ujung Baru

Benar telah melakukan wawancara dengan saya di RA Umdi Ujung Baru pada tanggal juni 2025

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dipergunakan sebagai mestinya

Parepare, 30 Juni 2025

Informan



PAREPARE

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamdana, S. Pd  
Jabatan : Guru Kelompok A

Menyatakan bahwa:

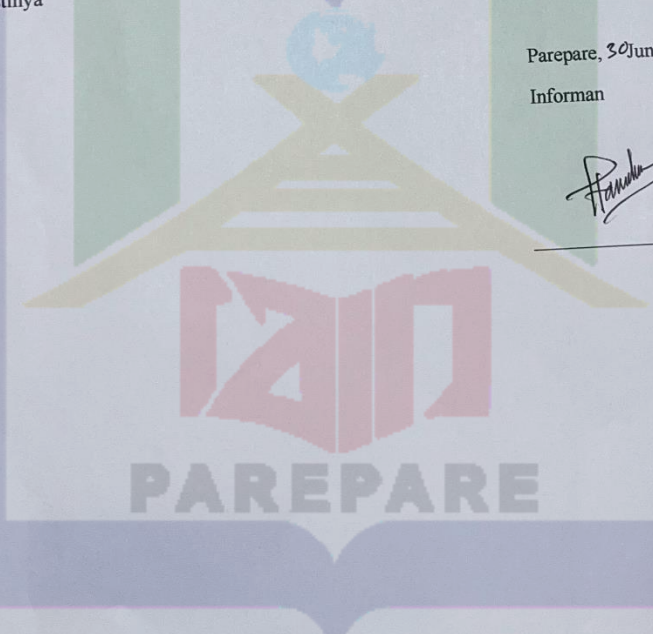
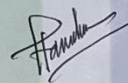
Nama : Rismayanti  
Nim : 2120203886207027  
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini  
Judul skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdi Ujung Baru

Benar telah melakukan wawancara dengan saya di RA Umdi Ujung Baru pada tanggal 30 juni 2025

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dipergunakan sebagai mestinya

Parepare, 30 Juni 2025

Informan



PAREPARE



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : sapia, S.Pd

Jabatan : Kelompok B1 (guru)

Menyatakan bahwa:

Nama : Rismayanti

Nim : 2120203886207027

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

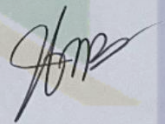
Judul skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdi Ujung Baru

Benar telah melakukan wawancara dengan saya di RA Umdi Ujung Baru pada tanggal juni 2025

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dipergunakan sebagai mestinya

Parepare, 26 Juni 2025

Informan



PAREPARE



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Fauziah, S.Pd

Jabatan : Kelompok B2 (guru)

Menyatakan bahwa:

Nama : Rismayanti

Nim : 2120203886207027

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Judul skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Manajemen Di RA Umdi Ujung Baru

Benar telah melakukan wawancara dengan saya di RA Umdi Ujung Baru pada tanggal juni 2025

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dipergunakan sebagai mestinya

Parepare, 23 Juni 2025

Informan



**PAREPARE**

LAMPIRAN 7

SERTIFIKAT AKREDITASI RA UMDI UJUNG BARU



LAMPIRAN 8

JADWAL SUPERVISI



**RAUDHATUL ATHAL UMDI UJUNG BARU**  
KECAMATAN SOREANG  
KOTA PAREPARE  
R. Andi Sinta NO. 42 Kota Parepare

**JADWAL SUPERVISI PENEILAIAN**  
**SEMESTER I (GANJIL)**  
**TAHUN PELARAN 2024/2025**

| PERANGKAP PEMBELAJARAN |                      |       |            |   |
|------------------------|----------------------|-------|------------|---|
| NO                     | NAMA GURU            | KELAS | TANGGAL    | SUPERVISOR/ JABATAN                     |
| 1                      | SITTI FAUZIAH, S.Pd  | A     | 05/08/2024 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 2                      | SALMIAH AISYAH, S.Pd | A     | 05/08/2024 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 3                      | HAMDANA, S.Pd AUD    | B1    | 05/08/2024 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 4                      | SAPIA, S.Pd          | B2    | 05/08/2024 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |

| PROSES KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR (KBM) |                      |       |            |                  |
|--|----------------------|-------|------------|------------------|
| NO                                     | NAMA GURU            | KELAS | TANGGAL    | SUPERVISOR       |
| 1                                      | SITTI FAUZIAH, S.Pd  | A     | 02/09/2024 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 2                                      | SALMIAH AISYAH, S.Pd | A     | 03/09/2024 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 3                                      | HAMDANA, S.Pd AUD    | B1    | 04/09/2024 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 4                                      | SAPIA, S.Pd          | B2    | 05/09/2024 | Hj.BERLIAN, S.Pd |

**JADWAL SUPERVISI PENEILAIAN**  
**SEMESTER II (GENAP)**  
**TAHUN PELARAN 2024/2025**

| PERANGKAP PEMBELAJARAN |                      |       |            |   |
|------------------------|----------------------|-------|------------|---|
| NO                     | NAMA GURU            | KELAS | TANGGAL    | SUPERVISOR/ JABATAN                     |
| 1                      | SITTI FAUZIAH, S.Pd  | A     | 04/02/2025 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 2                      | SALMIAH AISYAH, S.Pd | A     | 05/02/2025 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 3                      | HAMDANA, S.Pd AUD    | B1    | 06/02/2025 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 4                      | SAPIA, S.Pd          | B2    | 07/02/2025 | 1. Drs.MUHTADUNA<br>2. Hj.BERLIAN, S.Pd |

| PROSES KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR (KBM) |                      |       |            |                  |
|--|----------------------|-------|------------|------------------|
| NO                                     | NAMA GURU            | KELAS | TANGGAL    | SUPERVISOR       |
| 1                                      | SITTI FAUZIAH, S.Pd  | A     | 04/03/2025 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 2                                      | SALMIAH AISYAH, S.Pd | A     | 05/03/2025 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 3                                      | HAMDANA, S.Pd AUD    | B1    | 06/03/2025 | Hj.BERLIAN, S.Pd |
| 4                                      | SAPIA, S.Pd          | B2    | 07/03/2025 | Hj.BERLIAN, S.Pd |

Parepare,  
Kepala RA UMDI Ujung Baru  
Andi Sinta  
Hj.BERLIAN, S.Pd  
NIP. 196602271986032024



## LAMPIRAN 9

### DOKUMENTASI PENELITIAN



**Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Berlian, S.Pd  
(Kepala Sekolah)**



**Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Sapia, S.Pd  
(Guru Kelompok B1)**



**Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Siti Fauxiah, S.Pd  
(Guru Kelompok B2)**



**Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Salmiah Aisyah S.Pd  
(Guru Kelompok A)**





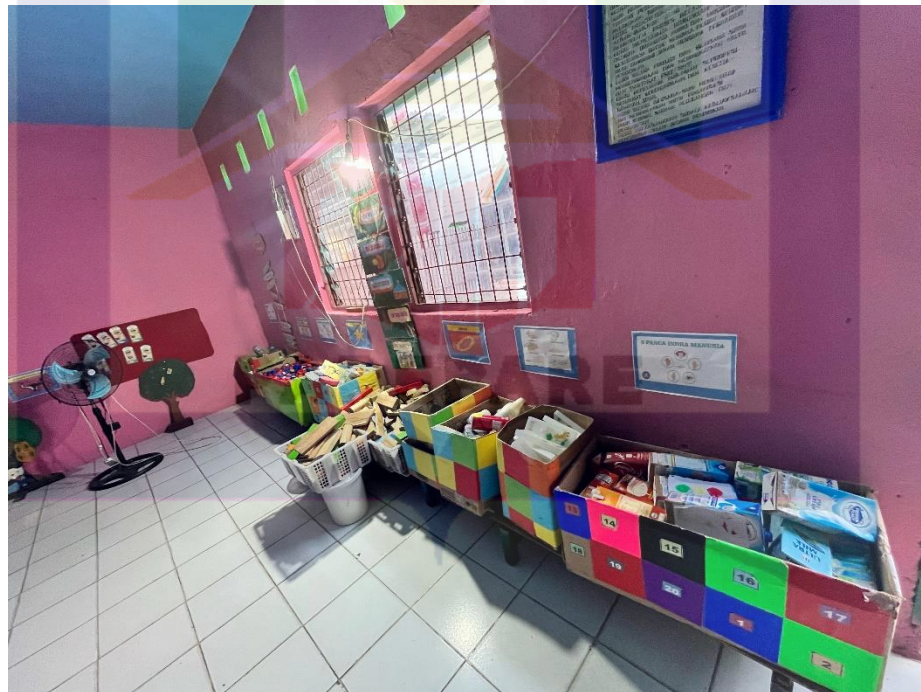
**Dokumentasi Wawancara Dengan Ibu Hamdana S.Pd  
(Guru Kelompok A)**



**Dokumentasi bangunan depan RA Umdi Ujung Baru**



Dokumentasi Permainan *Outdoor* RA Umdi Ujung Baru



Dokumentasi Permainan *Indoor* RA Umdi Ujung Baru





**Dokumentasi Bahan Bekas Untuk Pembuatan Media RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentas Ruang Kepala Sekolah RA Umdi Ujung Baru**

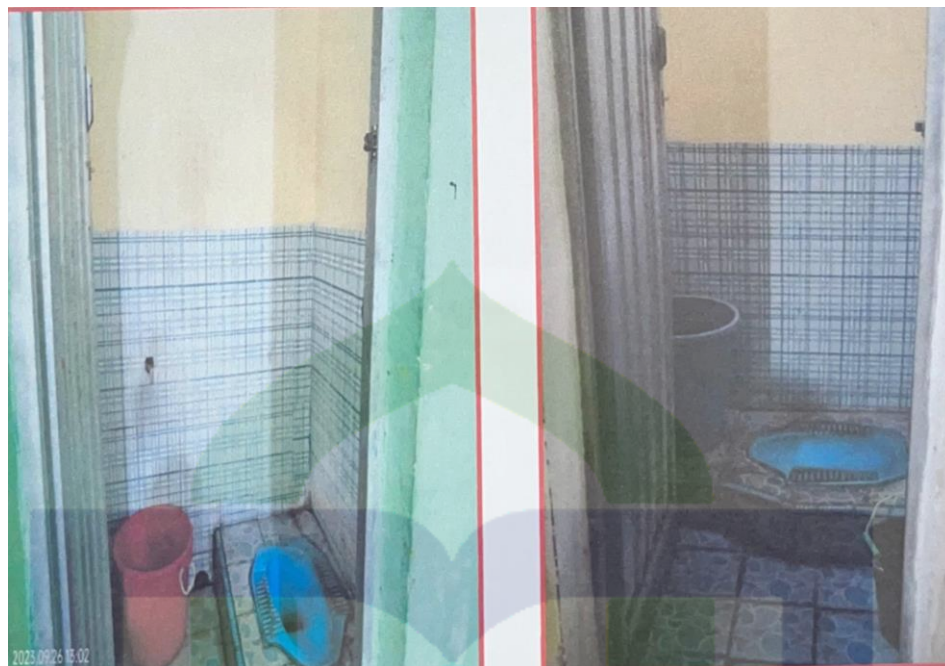




**Dokumentasi Ruang Guru RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Ruang Tamu RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Prasarana RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Ruangan Kelas A RA Umdi Ujung Baru**





**Dokumentasi Ruangan Kelas B1 RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Ruangan Kelas B2 RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Salah satu Sarana dan Prasarana RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Salah satu Sarana dan Prasarana RA Umdi Ujung Baru**



**Dokumentasi Piala RA Umdi Ujung Baru**

### BIODATA PENULIS



**Rismayanti** Lahir pada tanggal 21 April 2003 anak Kedua dari dua bersaudara. Ayah bernama Ambo Asse dan Ibu bernama Sundaria. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2008 mulai memasuki Taman Kanak-kanak TK Aisyah 1 Parepare, pada tahun 2009 masuk Sekolah dasar Negeri 14 Parepare, pada tahun 2015 masuk Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Parepare, kemudian dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Parepare dan selesai pada tahun 2020 dan melanjutkan S1 di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Tarbiyah.

Penulis menyelesaikan studi sarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2025 dengan judul skripsi: **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DUNGSI MANAJEMEN DI RA UMDI UJUNG BARU**