

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI  
TARBIYATUL ATHFAL AL FARUQ KARANGLEWAS**

Ismawati <sup>1</sup>, Muh. Hanif <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> MMPI UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

[1ismawati1234.iw@gmail.com](mailto:ismawati1234.iw@gmail.com) , [2muh.hanif@uinsazu.ac.id](mailto:muh.hanif@uinsazu.ac.id) ,

**ABSTRACT**

*The goal of this research is to outline and evaluate the principal's human resource management tactics in order to raise the standard of instruction at Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas. Using a qualitative case study methodology, information was gathered via in-depth interviews, documentation, and parent, teacher, and principal participation in observations. The results show that the principle serves as a strategic partner, mentor, and instructional manager in addition to being an administrator. Key strategies include strategic Human Resources planning, selective recruitment, regular training, supervision, and staff empowerment through open communication and performance appreciation. A culture of quality is cultivated through programs emphasizing spiritual values, discipline, and literacy, such as Qur'anic recitation (tasmi'), Islamic studies, and communal activities like morning assemblies and group prayers. Parents are actively engaged as part of the educational ecosystem through responsive communication and character-based programs. This participatory approach fosters a conducive and synergistic learning environment. The study concludes that transformative leadership, which integrates continuous improvement (Kaizen), collective participation, and a collaborative work culture, significantly enhances the quality of early childhood education. The findings imply that PAUD principals must be equipped not only with administrative competence but also with visionary leadership that empowers all stakeholders (including teachers, staff, and parents) to collaboratively build a sustainable culture of quality.*

*Keywords: School Leadership, Human Resources, Educational Quality*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan dan mengevaluasi taktik manajemen sumber daya manusia kepala sekolah dalam rangka meningkatkan standar pengajaran di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas. Dengan menggunakan metodologi studi kasus kualitatif, informasi dikumpulkan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan partisipasi orang tua, guru, dan kepala sekolah dalam observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah

berperan sebagai mitra strategis, mentor, dan manajer pengajaran selain sebagai administrator. Strategi yang diterapkan meliputi perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkala, supervisi, serta pemberdayaan guru dan staf melalui komunikasi terbuka dan apresiasi kinerja. Kepala sekolah juga membangun budaya mutu berbasis nilai-nilai spiritual, kedisiplinan, dan literasi melalui program-program seperti tasmī' Al-Qur'an, kajian keislaman, serta pembiasaan kerja bakti dan sholat berjamaah. Orang tua dilibatkan sebagai bagian dari ekosistem pendidikan melalui komunikasi yang responsif dan program kolaboratif berbasis karakter. Pendekatan partisipatif ini mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan sinergis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif yang mengintegrasikan prinsip continuous improvement (Kaizen), partisipasi kolektif, dan budaya kerja kolaboratif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan PAUD. Studi ini memberikan implikasi bagi pengembangan kapasitas kepala sekolah PAUD sebagai agen perubahan yang mampu memberdayakan seluruh elemen SDM, termasuk guru, staf, dan orang tua, dalam membangun budaya mutu secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan fase kritis dalam pembentukan karakter, kecerdasan, dan fondasi moral anak. Di Indonesia, perhatian terhadap mutu pendidikan pada jenjang PAUD terus meningkat, seiring dengan kesadaran masyarakat akan pentingnya stimulasi dini yang tepat. Namun, kualitas layanan PAUD di berbagai daerah masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Banyak lembaga yang mengalami kendala dalam hal ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta manajemen

kelembagaan yang belum optimal. Kondisi ini juga terlihat di berbagai lembaga PAUD swasta seperti Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas, yang berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan peran kepala sekolah sebagai pengelola sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengatasi tantangan internal lembaga pendidikan anak usia dini.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan SDM memerlukan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di

lembaga tersebut. Hasil penelitian (Harliansyah & Amon, 2022) menunjukkan bahwa perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah disusun berdasarkan visi, misi, tujuan, serta kebutuhan sekolah. Sasaran strategis dan operasional sekolah berisi upaya peningkatan profesionalisme guru yang dikembangkan melalui sesi kerja. Supervisi pendidikan dilakukan dengan menilai berbagai aspek, seperti kehadiran guru, kinerja guru di lingkungan sekolah, kemajuan siswa, serta kelengkapan administrasi pembelajaran, termasuk rencana pembelajaran dan silabus. Hal ini mencerminkan pendekatan kolaboratif dan terstruktur dalam mengelola serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung inovasi pembelajaran juga penting. (Vitasari, Somanedo, & Somanedo, 2024) menyoroti bahwa budaya mutu sekolah dalam PAUD inklusif dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan merupakan tugas manajemen yang harus diintegrasikan

ke dalam strategi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di PAUD. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial yang secara signifikan memengaruhi mutu pendidikan. Sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memegang peran strategis yang krusial dalam memberdayakan dan mengoordinasikan SDM untuk menciptakan lingkungan belajar yang sebaik mungkin. Penelitian (Fauzi & Hanif, 2024) menekankan bahwa peran aktif kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru, yang merupakan bagian integral dari upaya memperkuat kualitas pendidikan. Di TA Al Faruq Karanglewas, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah menjadi kunci utama dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam jurnal karya (Christanti & Hanif, 2024) menunjukkan adanya implementasi strategi komunikasi melalui kegiatan apel pagi telah terbukti efektif dalam memperkuat motivasi kerja dan menumbuhkan kedisiplinan di kalangan tenaga pendidik.

Beberapa penelitian terdahulu dapat dijadikan pedoman awal penelitian saya. Pertama, hasil penelitian (Yumnah, Iswanto, Pebriana, Fadhillah, & Fuad, 2023) menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMP PGRI 1 Kota Mojokerto dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbasis visi-misi sekolah. Pendekatan ini melibatkan guru, memperhatikan kondisi internal-eksternal, serta mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan dan evaluasi. Strategi ini berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan. Tetapi penelitian tersebut dilakukan pada jenjang SMP, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk semua jenjang pendidikan. Oleh karena itu, saya melakukan penelitian di jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Kedua, hasil penelitian (Solehah, Hakim, Muhammad, & Wathoni, 2024) menunjukkan bagaimana prinsip pendekatan SMP Rahmatullah dalam mengelola sumber daya guru sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kolaboratif, instruktur berpartisipasi dalam perumusan dan

pelaksanaan inisiatif peningkatan kompetensi, termasuk seminar dan pelatihan. Kepala sekolah juga memodifikasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan keadaan, memadukan pendekatan otoriter, bebas, dan demokratis, untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Strategi ini terbukti meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta menciptakan budaya kerja yang harmonis dan berorientasi pada mutu pendidikan yang berkelanjutan. Namun, penelitian ini tidak membahas tentang kendala atau hambatan dalam menerapkan strategi kepemimpinan di sekolah. Sehingga, saya akan melakukan penelitian dengan berfokus kepada kendala atau hambatan yang terjadi dalam penerapan strategi kepemimpinan kepala sekolah di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas. Ketiga, penelitian (Hulkin & Shaleh, 2024) menunjukkan peran penting yang dimainkan prinsip tersebut melalui integrasi teknologi di ruang kelas, pengembangan profesional bagi guru, dan pendekatan kolaboratif. Tempat kerja yang inklusif dan adaptif dihasilkan oleh taktik ini sebagai respons terhadap kesulitan yang ditimbulkan oleh globalisasi.

Penelitian menekankan pentingnya kepemimpinan progresif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesiapan menghadapi dinamika global khusus untuk guru dan staf. Namun, penelitian tidak membahas tentang strategi mengelola orang tua wali murid dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, dalam penelitian saya saya akan membahas strategi pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi orang tua dan instruktur.

Dalam rangka meningkatkan mutu pengajaran di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas, artikel ini bertujuan untuk menguraikan dan mengevaluasi pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, tenaga administrasi, dan orang tua/wali siswa. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman praktis dan teoritis mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks PAUD, serta memberikan inspirasi bagi pengelola lembaga pendidikan serupa untuk melakukan inovasi dalam pengelolaan SDM. Selain itu, tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik baik

(*best practices*) yang dapat direplikasi atau dikembangkan lebih lanjut di lingkungan pendidikan anak usia dini lainnya, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Sebagai penguatan argumen, beberapa ahli menyampaikan pentingnya strategi pengelolaan SDM dalam pendidikan. Menurut (Rahmi, 2018) berpendapat bahwa kepala sekolah tidak hanya bertugas secara administratif, tetapi juga sebagai manajer pendidikan, yang harus mampu mengelola, membina, dan mengembangkan potensi pendidik dan anggota staf lainnya secara efektif. Menurut (Roofi'i, Akbar, & Santono, 2022) kepala sekolah berperan sentral sebagai agen perubahan yang membangun budaya mutu melalui prinsip otonomi, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta mengintegrasikan pendekatan Kaizen untuk perbaikan terus-menerus dan berfokus pada perbaikan-perbaikan kecil dan berangsur-angsur. Sedangkan (Sahri, Kojin, & Munardji, 2023) berpendapat bahwa kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin visioner yang membentuk budaya religius, budaya berprestasi, budaya bersih, budaya disiplin, dan budaya membaca.

Melalui keteladanan, pembinaan, serta pemberian tanggung jawab dan pelatihan kepada guru, kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

## **B. Metode Penelitian**

Pilihan obyek penelitian dalam studi ini adalah Tarbiyatul Athfal Al Faruq yang berlokasi di Kecamatan Karanglewas. Mengingat sekolah ini secara aktif menerapkan beberapa praktik manajemen sumber daya manusia untuk membantu meningkatkan standar pendidikan, maka dipilihlah lokasi ini. Sebagaimana dibuktikan oleh studi kasus (Astuti & Hanif, 2024) menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan teknik kualitatif, khususnya bagaimana menggunakan studi kasus untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja guru. Fokus utama penelitian ini adalah menggali strategi-strategi manajerial yang diterapkan kepala sekolah dalam pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap mutu pendidikan. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2023) penelitian kualitatif ini lebih menitikberatkan pada aspek-aspek yang tidak dapat dinilai secara

mutlak benar atau salah, sehingga peneliti menggali informasi secara mendalam terkait hal-hal tertentu. Seperti yang dilakukan oleh (Atoullah & Hanif, 2025) juga menggunakan studi lapangan dalam mengukur pengaruh modal sosial terhadap kepemimpinan siswa.

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut (Prasetia, 2022) wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari partisipan penelitian. Sedangkan data sekunder berupa dokumen dan arsip resmi yang sudah ada, seperti dokumen visi misi, arsip dokumen kegiatan murid, atau laporan lembaga, yang digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data primer dalam analisis penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur. Pedoman wawancara dirancang untuk memandu alur percakapan agar tetap fokus pada tujuan penelitian namun tetap fleksibel sesuai dinamika jawaban informan. Format dokumentasi berfungsi untuk mencatat dan mengorganisasi berbagai data tertulis yang relevan. Selain itu, dalam penelitian kualitatif

ini, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama, dengan sensitivitas terhadap konteks lapangan sebagai modal utama dalam menggali data.

Prosedur penelitian diawali dengan tahap persiapan, yaitu perizinan penelitian, penyusunan instrumen, dan koordinasi dengan pihak sekolah. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data di lapangan melalui wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, dilanjutkan dengan tahap analisis data secara simultan. Peneliti melakukan verifikasi data dengan teknik triangulasi dan pengecekan keabsahan temuan bersama informan. Tahap akhir adalah penyusunan laporan penelitian yang menggambarkan temuan dan interpretasi hasil berdasarkan kerangka teori yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara mendalam, Wawancara dilakukan secara intensif kepada kepala sekolah, guru dan orang tua wali murid yang dianggap mengetahui secara rinci tentang pengelolaan SDM di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas. Hal ini dapat memenuhi triangulasi data yang berasal dari 3 sumber.

Ketiga proses model interaktif Miles dan Huberman dalam jurnal (Ardiansyah, Risnita, & Jailani, 2023) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau validasi data disebut sebagai pendekatan analisis data yang digunakan. Menyortir data yang relevan berdasarkan tujuan penelitian adalah cara reduksi data dilakukan. Agar data lebih mudah ditafsirkan, informasi disajikan dalam bentuk tabel, narasi, atau matriks. Selain itu, penalaran induktif digunakan untuk menghasilkan kesimpulan dari data dengan mengidentifikasi pola dan terus-menerus memeriksa untuk memastikan bahwa hasilnya dapat diandalkan dan konsisten dengan teori ilmiah.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di TA Al Faruq Karanglewas menerapkan strategi pengelolaan SDM yang mencakup penguatan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, komunikasi efektif antar stakeholder baik internal maupun eksternal dan supervisi akademik secara berkala untuk menjaga kualitas pengajaran. Kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan

melalui supervisi akademik dengan menggunakan paradigma pembinaan (Setianingsih & Hanif, 2024). Sedangkan (Fauzi & Hanif, 2024) telah membuktikan dalam penelitiannya bahwa profesionalisme guru cenderung meningkat seiring dengan diterapkannya strategi kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dan tepat sasaran. Menurut (Rahmi, 2018) tugas kepala sekolah tidak semata-mata menjalankan fungsi administratif, melainkan juga berperan strategis sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Hal ini tercermin dari temuan penelitian di Tarbiyatul Athfal (TA) Al Faruq Karanglewas, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran manajerial secara optimal, terbukti proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang mengikuti prosedur sesuai ketentuan yayasan, dimulai dari perencanaan kebutuhan hingga penandatanganan kontrak kerja. Pembinaan SDM pun dilakukan secara konsisten melalui rapat evaluasi dan koordinasi yang diadakan setiap bulan. Selain itu,

kepala sekolah juga aktif mengembangkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, antara lain dengan menyelenggarakan kegiatan upgrading setiap tahun, serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan terkait psikologi anak dan metode membaca Al-Qur'an (metode Tartili). Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di TA Al Faruq telah berjalan dengan baik di bawah kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian menurut keterangan beberapa guru menunjukkan bahwa kepala sekolah TA Al Faruq tidak hanya menjalankan peran sebagai manajer, tetapi juga sebagai mentor dan motivator yang berpengaruh dalam pengembangan profesionalisme guru. Para guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah secara aktif mendorong dan menugaskan mereka untuk mengikuti berbagai pelatihan, seperti pelatihan guru TPQ, pelatihan manajemen kelas, serta webinar tentang desain publikasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kompetensi. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dorongan moral dan motivasi kepada guru-guru yang belum menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) agar melanjutkan studi mereka demi

pengembangan diri dan peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, prinsip tersebut dipandang berhasil dalam menumbuhkan suasana kerja yang positif dan membantu proses belajar mengajar, yang memberdayakan para pendidik untuk merasa dihargai, tenang, dan terinspirasi untuk memajukan karier mereka. Temuan ini semakin menguatkan bahwa kepemimpinan kepala TA Al Faruq mencerminkan sosok pemimpin yang visioner dan peduli terhadap kemajuan sumber daya manusia di institusinya.

Peran kepala sekolah TA Al Faruq dinilai sangat baik oleh orang tua atau wali murid. Berdasarkan informasi dari beberapa wali murid, kepala sekolah menunjukkan kepedulian dan keterlibatan aktif dalam menjalin hubungan kemitraan dengan orang tua. Dalam berbagai kegiatan yang melibatkan partisipasi orang tua, kepala sekolah secara konsisten hadir untuk memantau dan mengarahkan jalannya kegiatan agar berjalan sesuai tujuan. Kemampuan komunikasi kepala sekolah dinilai sangat baik, karena mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan terbuka, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan wali

murid. Kepala sekolah juga menunjukkan respon yang cepat dan tanggap terhadap berbagai keluhan maupun masukan dari orang tua, baik melalui pertemuan langsung, pesan di aplikasi WhatsApp, maupun melalui surat fisik. Responsivitas dan keterbukaan ini menciptakan rasa percaya dan nyaman bagi para wali murid, sekaligus menunjukkan peran penting prinsip tersebut dalam membina kemitraan yang konstruktif antara keluarga dan sekolah guna meningkatkan prestasi akademik anak.

Menurut (Roofi'i et al., 2022) kepala sekolah berperan sentral sebagai agen perubahan yang membangun budaya mutu melalui prinsip otonomi, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta mengintegrasikan pendekatan Kaizen untuk perbaikan terus-menerus dan berfokus pada perbaikan-perbaikan kecil dan berangsur-angsur. Kepala sekolah TA Al Faruq Karanglewas berhasil membangun budaya mutu melalui partisipasi aktif seluruh sumber daya manusia di sekolah dalam berbagai kegiatan keagamaan dan pembentukan karakter. Program-program seperti tasmi' Al-Qur'an, kajian keislaman, dan sholat dhuha

bukan hanya menjadi rutinitas, tetapi telah menjadi bagian dari budaya sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang mendorong kolaborasi antara guru, tenaga kependidikan, dan murid, serta membuka ruang dialog dan refleksi untuk terus menyempurnakan pelaksanaan program. Keterlibatan aktif ini merupakan contoh bagaimana konsep manajemen sekolah tentang akuntabilitas, keterbukaan, dan partisipasi digunakan. Selain itu, pendekatan ini juga sejalan dengan konsep Kaizen (Roofi'i et al., 2022), di mana peningkatan mutu dilakukan secara bertahap dan konsisten melalui perbaikan kecil yang terus menerus. Dengan demikian, partisipasi kolektif dalam program keagamaan bukan hanya memperkuat nilai spiritual siswa, tetapi juga menjadi wujud nyata dari budaya mutu yang dibangun secara bersama dan berkelanjutan.

Penerapan budaya mutu di sekolah juga tercermin dalam keterlibatan aktif guru dalam proses perencanaan program kerja tahunan. Kepala sekolah tidak menjalankan fungsi kepemimpinannya secara top-down, melainkan mengedepankan pendekatan kolaboratif dengan

melibatkan seluruh guru dalam forum musyawarah, diskusi, dan penyusunan rencana kegiatan. Setiap guru diberi ruang untuk menyampaikan gagasan, mengevaluasi program sebelumnya, serta merancang kegiatan yang lebih relevan dan efektif sesuai kebutuhan siswa dan konteks sekolah. Keterlibatan ini memperkuat rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program yang dijalankan, sehingga meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kolektif dalam implementasinya. Langkah ini mencerminkan penerapan prinsip partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam manajemen sekolah, sekaligus menjadi bentuk nyata dari pendekatan Kaizen, di mana perbaikan dilakukan secara berkesinambungan melalui evaluasi dan kontribusi semua pihak. Dengan demikian, keterlibatan guru dalam penyusunan program tahunan tidak hanya memperkaya isi program, tetapi juga memperkuat budaya mutu yang berlandaskan kolaborasi dan komitmen bersama.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semangat perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) tidak hanya tercermin

dalam kegiatan internal sekolah, tetapi juga dalam peningkatan layanan kepada orang tua atau wali murid. Salah satu bentuk nyata adalah pemberian reward kepada siswa yang paling aktif meminjam buku untuk pembelajaran di rumah. Program ini tidak hanya mendorong budaya literasi, tetapi juga memperkuat keterlibatan orang tua dalam proses belajar anak di rumah. Guru dan staf sekolah pun menunjukkan sikap ramah, komunikatif, dan terbuka kepada wali murid, menciptakan suasana yang harmonis dan penuh kepercayaan antara sekolah dan keluarga. Kepedulian yang tinggi juga tampak dari keterlibatan guru dalam setiap kegiatan luar sekolah, di mana mereka hadir lebih awal, secara konsisten mendampingi siswa, serta menunjukkan sikap sabar dan penuh perhatian terhadap kebutuhan maupun kondisi peserta didik. Semua praktik ini mencerminkan penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan prima yang menjadi bagian integral dari budaya mutu. Sejalan dengan pendekatan Kaizen, setiap langkah kecil yang diambil sekolah untuk meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan seluruh pihak menjadi bagian dari proses

perbaikan yang terus berlangsung demi kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin visioner yang membangun berbagai budaya positif di sekolah, seperti budaya religius, prestasi, kebersihan, disiplin, dan membaca (Sahri et al., 2023). Hal ini tercermin dari berbagai upaya yang telah dilakukan dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Misalnya, pembiasaan apel pagi ceria yang menumbuhkan disiplin dan semangat, serta kegiatan keagamaan seperti halaqoh Al Quran, dzikir pagi, pengucapan salam, infaq Jumat, dan sholat Dhuhur berjamaah yang memperkuat budaya religius. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong keterlibatan orang tua melalui kajian dan pembiasaan wajib pinjam buku untuk wali murid, serta menyediakan maktabah sekolah yang dapat dimanfaatkan oleh murid dan guru guna mendukung budaya membaca. Upaya menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat juga dilakukan melalui pembiasaan kerja bakti, penyediaan wastafel, dan tempat sampah yang memadai. Semua ini menunjukkan bagaimana kepala sekolah secara aktif mengelola sumber daya dan kegiatan untuk

membentuk budaya sekolah yang holistik dan mendukung kualitas pendidikan.

Bukti dari informan guru menunjukkan bahwa kegiatan yang berkaitan dengan budaya mutu di sekolah berjalan dengan konsisten dan diawasi langsung oleh kepala sekolah. Para guru semakin disiplin, terlatih, dan produktif melalui pembiasaan seperti sholat Dhuha dan tilawah Al-Quran secara rutin. Keteladanan yang ditunjukkan oleh guru dalam kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap pembentukan karakter siswa sejak dini, sehingga proses pendidikan karakter dapat dilakukan secara maksimal.

Informasi dari wali murid turut memperkuat dampak positif dari penanaman karakter yang dilakukan di sekolah. Mereka mengamati perubahan yang signifikan pada anak-anak ketika berada di rumah. Murid-murid menunjukkan kemampuan bersosialisasi yang baik, peningkatan dalam aspek kognitif seperti kemampuan menulis dan membaca, serta perkembangan dalam hafalan Al-Quran. Anak-anak juga tampak lebih percaya diri, mandiri, dan sopan dalam bersikap. Bahkan sejak dini, mereka mulai mengenal dan

menerapkan adab-adab Islam, memperlihatkan pemahaman terhadap nilai-nilai tauhid dalam kehidupan sehari-hari, serta memiliki semangat belajar yang tinggi. Hal ini menjadi bukti bahwa penanaman karakter di sekolah tidak hanya berdampak di lingkungan pendidikan, tetapi juga berlanjut dan dirasakan langsung dalam kehidupan keluarga.

Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas menjalankan peran yang komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mencakup aspek manajerial, motivasional, dan kemitraan. Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara terencana sesuai ketentuan yayasan, diikuti dengan pembinaan dan pelatihan berkala seperti *upgrading* tahunan dan pelatihan psikologi anak. Selain itu, kepala sekolah aktif memotivasi guru untuk menempuh pendidikan S1 dan mendorong partisipasi dalam pelatihan profesional. Di sisi lain, kemitraan dengan orang tua terjalin baik melalui komunikasi yang terbuka dan kegiatan kolaboratif. Budaya mutu juga dibangun melalui kegiatan keagamaan, pembiasaan karakter,

keterlibatan guru dalam perencanaan tahunan, serta penghargaan terhadap siswa dan dukungan terhadap literasi keluarga.

Hasil ini mencerminkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif dan partisipatif dapat menjadi fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan di jenjang PAUD. Praktik kolaboratif dalam perencanaan, dukungan moral kepada guru, serta keterbukaan komunikasi dengan orang tua memperkuat budaya mutu di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi tampil sebagai penggerak utama perubahan yang mendayagunakan setiap elemen SDM untuk pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi manajerial yang berbasis nilai-nilai spiritual dan budaya lokal memiliki potensi besar dalam pengelolaan PAUD berbasis komunitas.

Hasil seperti ini tercapai karena pendekatan kepemimpinan kepala sekolah yang mengintegrasikan prinsip partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta pemanfaatan strategi *continuous improvement* (Kaizen). Selain itu, kuatnya komitmen

kepala sekolah terhadap pembentukan karakter religius, literasi, dan kedisiplinan menciptakan sinergi yang positif antar warga sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang suportif juga mendorong peningkatan kinerja guru dan keterlibatan orang tua secara aktif. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah pendekatan komunikasi yang terbuka dan adaptif terhadap kebutuhan guru dan wali murid, yang memperkuat hubungan emosional serta rasa memiliki terhadap lembaga.

Berbeda dengan beberapa studi terdahulu yang hanya menekankan pengelolaan guru di jenjang pendidikan dasar atau menengah, penelitian ini memperluas fokus dengan memasukkan orang tua sebagai bagian dari strategi SDM di jenjang PAUD. Selain itu, tidak seperti penelitian sebelumnya yang kurang mengupas kendala dan hambatan di lapangan, studi ini menyoroti secara lebih kontekstual tantangan dalam penerapan strategi kepemimpinan, seperti pentingnya dukungan terhadap guru yang belum sarjana, dan pelibatan orang tua dalam proses pendidikan. Penelitian ini juga lebih menonjolkan praktik kolaboratif

berbasis budaya lokal dan nilai-nilai keislaman dalam membentuk budaya mutu sekolah.

Temuan ini memberi implikasi kebijakan bahwa pengembangan kapasitas kepala sekolah di PAUD harus difokuskan pada penguatan peran sebagai pemimpin pembelajaran dan manajer SDM. Pemerintah dan yayasan penyelenggara perlu menyediakan pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfokus pada pendekatan kolaboratif, pembinaan guru, dan penguatan kemitraan dengan orang tua. Selain itu, diperlukan regulasi yang mendorong integrasi kegiatan pembelajaran berbasis nilai dan karakter ke dalam budaya kelembagaan, serta dukungan terhadap program pelatihan dan studi lanjut bagi guru PAUD.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam konteks PAUD. Ini mengindikasikan perlunya redefinisi peran kepala sekolah PAUD dari sekadar pelaksana administrasi menjadi fasilitator pembelajaran dan penggerak budaya mutu. Studi ini juga

membuka peluang pengembangan teori kepemimpinan pendidikan yang lebih inklusif, dengan mempertimbangkan aktor-aktor seperti orang tua dan staf non-pendidik dalam kerangka manajemen mutu pendidikan. Ke depan, kajian teoritik tentang kepemimpinan berbasis spiritualitas dan nilai-nilai lokal juga menjadi agenda penting untuk memperkuat model kepemimpinan yang kontekstual dan transformatif.

#### **D. Kesimpulan**

Temuan paling mencolok dari penelitian ini adalah peran aktif kepala sekolah dalam membangun budaya mutu yang melibatkan tidak hanya guru dan staf, tetapi juga orang tua sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia. Ini cukup mengejutkan karena umumnya, orang tua dianggap sebagai pihak eksternal yang hanya terlibat secara insidental. Di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas, kepala sekolah menjadikan orang tua sebagai mitra strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Bentuk keterlibatan tersebut terlihat dalam komunikasi dua arah yang terbuka, partisipasi dalam kegiatan sekolah,

serta peran dalam mendukung program literasi dan pembentukan karakter siswa di rumah. Pendekatan ini menunjukkan bahwa SDM dalam konteks PAUD dapat dikelola secara holistik, dengan keluarga sebagai bagian dari ekosistem pendidikan.

Konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan transformatif, partisipatif, dan prinsip Kaizen (*continuous improvement*), terbukti efektif dalam menjelaskan dinamika kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan SDM. Metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus memberikan ruang eksplorasi mendalam terhadap praktik nyata di lapangan. Penggunaan wawancara mendalam dan triangulasi data dari kepala sekolah, guru, dan orang tua menghasilkan gambaran yang utuh dan kaya konteks. Dengan demikian, metode penelitian yang diterapkan mampu menjawab pertanyaan utama tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, sekaligus mengungkap praktik-praktik baik yang relevan untuk direplikasi di konteks PAUD lainnya.

Meski memberikan temuan yang signifikan, studi ini memiliki

keterbatasan, antara lain fokus pada satu lembaga PAUD swasta di wilayah tertentu, sehingga generalisasi hasil ke lembaga lain harus dilakukan dengan hati-hati. Penelitian juga belum mengkaji secara mendalam faktor eksternal seperti peran yayasan, kebijakan daerah, atau dukungan pemerintah dalam menunjang strategi kepemimpinan kepala sekolah. Untuk studi selanjutnya, disarankan dilakukan penelitian komparatif antar beberapa PAUD dengan karakteristik berbeda (negeri-swasta, kota-desa), serta eksplorasi kuantitatif untuk mengukur korelasi antara strategi kepemimpinan dan capaian mutu pendidikan secara statistik. Kajian longitudinal juga dibutuhkan untuk melihat dampak jangka panjang dari strategi pengelolaan SDM terhadap perkembangan anak dan budaya sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Astuti, D., & Hanif, M. (2024). *Analisis*

- Dampak Pelatihan dan Pengembangan Guru terhadap Keuasan Kerja di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen. 4(4), 1163–1170.*  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3848>
- Atoullah, N. W., & Hanif, M. (2025). *Pengaruh Modal Sosial Terhadap Pengembangan Kepemimpinan Siswa Di Smp Darul Ulum Gombang Belik Pematang. 07(1), 496–512.*
- Christanti, A. D., & Hanif, M. (2024). *Apel Pagi Sebagai Strategi Komunikasi Kepala Sekolah Untuk Menumbuhkan Jiwa Kedisiplinan Dan Motivasi Guru Karyawan Smp Muhammadiyah Rawalo. LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, 4(2), 314–324.*  
<https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2929>
- Fauzi, A., & Hanif, M. (2024). *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. 10(02), 1455–1478.*  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i2.2980>
- Harliansyah, & Amon, L. (2022). *Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(1), 147–162.*  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.258>
- Hulkin, M., & Shaleh, S. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 9(3), 1313–1319.*  
<https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.814>
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Teori dan Praktik (1st ed.; Akrim & E. Sulasmi, eds.). Medan: Umsu Press.*
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional (1st ed.; Z. Abidin, ed.). Aceh.*
- Ratnaningtyas, E. M., Ramli, Syafrudin, Saputra, E., Suliwati, D., Nugroho, B. T. ., ... Jahja, A. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif (1st ed.; N. Saputra, ed.). Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.*
- Roofi'i, M., Akbar, M. I., & Santono, A. N. R. (2022). *Pendekatan Kaizen dalam Perbaikan Mutu Pendidikan. Jurnal Pendidikan Islam, 7(2), 112–127.*  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32665/alulya.v7i2.1568>
- Sahri, Kojin, & Munardji. (2023). *The Principal Strategy For Creating Organizational Culture in Bojonegoro District. Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 31–49.*  
<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.526>
- Setianingsih, E., & Hanif, M. (2024). *Supervisi Akademik dengan Coaching Model Tirta untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. EDUCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran, 4(2), 60–70.*  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51878/educational.v4i2.2891>
- Solehah, M., Hakim, L., Muhammad, L., & Wathoni, N. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Mengelola Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Tadbir Muwahhid, 8, 171–184.*  
<https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.13594>

- Vitasari, A. D., Somanedo, O., & Somanedo, I. (2024). *Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Guru terhadap Budaya Mutu Sekolah pada PAUD Inklusi di Kabupaten Banyuwangi*. 6(05), 59–69.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-ide.V3I6.1227>
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104.  
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>