

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI GURU DALAM PENDIDIKAN ANAK USIA DINI**

**Najwa Aleyda Defieni<sup>1</sup>, Rosila<sup>2</sup>, Salamah<sup>3</sup>, Riska Amaliah<sup>4</sup>, Aslamiah<sup>5</sup>, Celia Cinantya<sup>6</sup>**

Universitas Lambung Mangkurat<sup>123456</sup>

[2310126120001@mhs.ulm.ac.id](mailto:2310126120001@mhs.ulm.ac.id) , [2310126120003@mhs.ulm.ac.id](mailto:2310126120003@mhs.ulm.ac.id) ,

[2310126120010@mhs.ulm.ac.id](mailto:2310126120010@mhs.ulm.ac.id) , [2310126220028@mhs.ulm.ac.id](mailto:2310126220028@mhs.ulm.ac.id), [aslamiah@ac.id](mailto:aslamiah@ac.id)

,[celia.cinantya@ac.id](mailto:celia.cinantya@ac.id)

### **Abstrak**

Pendidikan adalah proses rencana yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan karakter seseorang agar dapat mendukung kehidupannya sebagai individu maupun masyarakat. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk manajemen lembaga tersebut, apalagi dalam lembaga pendidikan di sekolah memerlukan kepemimpinan atau lebih tepatnya kepala sekolah untuk manajemen sekolah dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran penting untuk para staf dan guru dalam memotivasi, supaya guru dan staf dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dan benar. Pendidikan di Indonesia memiliki tujuan utama yaitu mengembangkan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, pendidikan juga bertujuan membentuk karakter siswa agar memiliki akhlak mulia, kesehatan yang baik, pengetahuan yang luas, kemampuan yang mumpuni, kreativitas, kemandirian, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tantangan yang muncul akibat lingkungan eksternal di organisasi pendidikan sangatlah dinamis dan dapat berupa hal-hal struktural maupun non-struktural. Strategi ini mencakup pengembangan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, yang bertujuan untuk memastikan guru memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Tantangan non-struktural bagi organisasi pendidikan mencakup kemajuan teknologi yang pesat, ketidakstabilan politik dan ekonomi, isu-isu hak asasi manusia, peluang bisnis global, serta peranan teknologi informasi dan pengetahuan.

Kata Kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen , Pendidikan Usia Dini

### **Abstract**

Education is a planned process that aims to improve a person's knowledge, skills and character in order to support their lives as individuals and as a society. Leadership in educational institutions is essential for the management of the institution, especially in educational institutions in schools requiring leadership or more precisely the principal for good school management. The principal has an important role for staff and teachers in motivating, so that teachers and staff can do their jobs properly and correctly. Education in Indonesia has the main goal of developing students into people who believe and fear God Almighty. In addition, education also aims to shape the character of students so that they have noble morals, good health, broad knowledge, qualified abilities, creativity, independence, and become democratic and responsible citizens. The challenges that arise due to the external environment in

educational organizations are very dynamic and can be structural or non-structural. This strategy includes developing teacher capabilities in the learning process, which aims to ensure that teachers have adequate knowledge and skills. Non-structural challenges for educational organizations include rapid technological advances, political and economic instability, human rights issues, global business opportunities, and the role of information technology and knowledge.

Keywords : Influence Leadership, Management, Teacher Motivation, Early Childhood Education

## **PENDAHULUAN**

Menurut Ismawiyah dkk. (2024) pendidikan adalah proses rencana yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan karakter seseorang agar dapat mendukung kehidupannya sebagai individu maupun masyarakat. Proses pendidikan dilakukan dalam ruang lingkup paling kecil yaitu keluarga dan dalam lembaga pendidikan baik secara formal maupun informal. Pendidikan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang, memberdayakan individu, serta menciptakan kemajuan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Kemajuan kebudayaan sebuah bangsa dan negara sangat bergantung kepada kualitas atau mutu pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan menjadikan sumber daya manusia juga semakin meningkatkan dan akan memberikan multiflier effect terhadap komponen pembangunan bangsa yang lain, seperti ekonomi, sosial dan budaya. Kualitas pendidikan di Indonesia menjadi isu yang selalu hangat untuk dibicarakan. Pendidikan di Indonesia mempunyai berbagai tantangan terutama dalam implementasi di satuan pendidikan. Meskipun upaya peningkatan pendidikan sudah dilakukan oleh pemerintah namun faktanya kualitas pendidikan di Indonesia masih harus terus diupayakan terus meningkat.

Guru adalah pemeran utama dalam dunia pendidikan yang harus berperan aktif dan profesional sebagai tenaga pendidik sesuai dengan kedudukannya. Guru tidak hanya mentransfer Ilmu kepada para siswa didikannya tapi juga sebagai penuntun siswa dan sekaligus membimbing. Siswanya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan beretika sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Siswa diharapkan tidak hanya memiliki prestasi akademik dalam Belajar tetapi juga soft skill yang baik. Untuk itu guru selaku tenaga pendidik harus memiliki Kualitas yang baik pula. Kualitas dari para guru tersebut akan mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan dan kualitas dari siswa. Pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi Guru dalam pasal 8 UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru Wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, Serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

nasional. Tetapi faktanya masih sangat sedikit guru yang mampu memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan tersebut. Kualitas para Guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar mampu menciptakan kualitas SDM yang berkualitas dan kompeten (Wahyuni, dkk., 2024).

Kepemimpinan adalah fenomena universal yang telah menarik perhatian para pemikir sejak zaman dahulu. Isu ini begitu mendasar dan kompleks sehingga terus menjadi topik hangat dalam berbagai disiplin ilmu. Kepemimpinan bukan sekadar jabatan atau otoritas, melainkan sebuah proses interaksi yang dinamis antara pemimpin dan pengikut. Sifat kompleks inilah yang membuat studi tentang kepemimpinan menjadi tak pernah usai. Kepemimpinan dalam satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan kesuksesan lembaga tersebut. Pemimpin PAUD tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung perkembangan holistik anak. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berdampak positif terhadap kinerja pengajar serta perkembangan anak-anak. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di PAUD berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pendidikan, termasuk dalam hal pengelolaan tenaga pendidik, pelaksanaan kurikulum dan interaksi dengan orang tua serta masyarakat. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan timnya akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan yang positif dan produktif bagi anak-anak. Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat diperlukan untuk memastikan bahwa PAUD dapat mencapai tujuan pendidikannya dengan maksimal.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti mengumpulkan berbagai literatur dari buku, artikel, jurnal, tesis yang relevan dengan topik penelitian sebagai data penelitian. Setiap sumber pustaka yang ditemukan diidentifikasi dan diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu (1) artikel atau sumber terkait kepemimpinan kepala sekolah, (2) artikel atau sumber terkait kualitas pendidikan, (3) artikel atau sumber pustaka dapat diakses oleh umum, (4) artikel atau sumber pustaka terpublikasi selama 10 tahun terakhir (Syahrizal dan Jailani, 2018; Ismawiyah dkk., 2024). Setelah data kepustakaan yang relevan terkumpul, maka akan disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian dengan teknik analisis data menggunakan

analisis deskriptif. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi dianalisis secara mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasan pada artikel ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hutahaean (2021), pemimpin adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin kelompok, baik dalam skala kecil seperti keluarga, maupun dalam organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, melainkan merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan pemikiran, perasaan, serta perilaku orang lain agar berjalan selaras menuju tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjalankan fungsi sosial dan psikologis yang memengaruhi dinamika kelompok. Hutahaean (2021) membagi jenis pemimpin menjadi dua, yaitu pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal merupakan individu yang ditunjuk secara resmi oleh suatu organisasi melalui surat keputusan untuk menduduki jabatan tertentu dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sebaliknya, pemimpin informal muncul secara alamiah dari pengakuan sosial dalam kelompok, biasanya karena kemampuan atau pengaruh pribadi yang dimiliki. Hutahaean menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal (seperti karakter, motivasi, dan nilai-nilai personal) dan eksternal (seperti budaya organisasi, struktur sosial, serta dinamika lingkungan).

Kepemimpinan sejati menuntut keterampilan dalam memengaruhi perilaku orang lain secara positif, baik terhadap mereka yang berada dalam posisi lebih tinggi maupun lebih rendah. Untuk menjelaskan asal-usul dan proses terbentuknya seorang pemimpin, Hutahaean (2021) menguraikan tiga teori utama. Pertama, teori genetik, yang menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dilahirkan dengan bakat alamiah, yang secara kodrati memiliki kemampuan luar biasa untuk memimpin dalam berbagai situasi. Teori ini bersifat deterministik, dengan anggapan bahwa faktor keturunan menjadi faktor dominan. Kedua, teori sosial, yang menentang teori genetik, menyatakan bahwa pemimpin tidak lahir secara otomatis, tetapi dibentuk melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman hidup. Menurut teori ini, setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin apabila mendapatkan pembinaan yang tepat dan memiliki kemauan yang kuat untuk belajar. Ketiga, teori ekologis atau sintesis, yang mencoba menggabungkan kedua pandangan sebelumnya. Teori ini menyatakan bahwa

kepemimpinan adalah hasil dari kombinasi antara bakat bawaan dan lingkungan yang mendukung. Artinya, seseorang mungkin memiliki potensi alami untuk menjadi pemimpin, tetapi potensi tersebut perlu dikembangkan melalui pendidikan, pengalaman, dan interaksi dengan lingkungannya.

Dalam konteks kualitas atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, Hutahaean menyebutkan lima aspek penting:

1. kapasitas seperti kecerdasan, kemampuan berbicara, dan keaslian berpikir
2. prestasi seperti latar belakang pendidikan dan pencapaian pribadi
3. tanggung jawab, termasuk kemandirian, tekad, dan keberanian
4. partisipasi sosial seperti kemampuan bergaul dan bekerja sama serta
5. status sosial, termasuk pengakuan sosial, ketenaran, dan posisi ekonomi.

Selain itu, pemimpin juga harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan secara tegas dan mandiri (decision making), siap menghadapi dan menerima risiko atas keputusan tersebut, serta memiliki prinsip tanggung jawab mutlak atas tindakan dan kebijakan yang diambil (The Principle of Absoluteness of Responsibility). Ini menunjukkan bahwa menjadi pemimpin tidak hanya tentang kekuasaan atau popularitas, tetapi juga menyangkut integritas, komitmen, dan keberanian dalam menjalankan peran secara penuh.

Menurut Hutahaean (2021), kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi strategis yang menjadi fondasi utama dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memprakarsai terbentuknya struktur organisasi yang jelas, yang bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang terorganisir dan efisien. Struktur ini menjadi kerangka kerja bagi seluruh anggota organisasi untuk mengetahui posisi, tanggung jawab, dan alur koordinasi dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, fungsi penting lainnya adalah menjaga koordinasi dan integrasi di antara seluruh bagian organisasi. Koordinasi ini diperlukan agar aktivitas dan sumber daya yang tersebar dapat disinergikan secara efektif, sehingga tercipta harmoni kerja dan terhindar dari tumpang tindih peran atau konflik kepentingan. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi sebagai pusat kontrol dan harmonisasi antarbagian agar seluruh elemen organisasi bergerak dalam satu arah yang sama. Hutahaean (2021) juga menekankan bahwa pemimpin bertanggung jawab untuk merumuskan tujuan institusional atau organisasional secara jelas dan realistis. Selain itu, pemimpin harus mampu menentukan strategi, sarana, dan cara-cara yang paling efisien dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini memerlukan kemampuan

analisis, perencanaan, dan pengambilan keputusan yang matang, disertai pemahaman menyeluruh terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi.

Fungsi berikutnya adalah menyelesaikan konflik dan pertentangan yang muncul dalam organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas manajerial dan emosional untuk menjadi mediator, menjaga stabilitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Evaluasi dan evaluasi ulang terhadap kebijakan dan kinerja organisasi juga menjadi bagian dari fungsi kepemimpinan yang sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas kerja. Akhirnya, kepemimpinan juga berfungsi dalam mendorong proses inovasi, revisi, dan pengembangan dalam organisasi. Dalam dunia yang terus berubah, pemimpin dituntut untuk mampu memperbaharui sistem, menyesuaikan strategi, dan menyempurnakan struktur organisasi agar tetap relevan dan adaptif terhadap tuntutan zaman. Dengan demikian, fungsi kepemimpinan mencakup dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, penyelesaian masalah, serta inovasi secara berkelanjutan.

Menurut Junaidah (Faruq dan Supriyanto, 2020) kepemimpinan adalah bagian yang krusial dari manajemen, yakni merencanakan serta mengorganisasi. Namun, peran pokok kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Maka dari itu pengaruh dalam kepemimpinan memiliki peran penting untuk terorganisir suatu organisasi atau lembaga. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk manajemen lembaga tersebut, apalagi dalam lembaga pendidikan di sekolah memerlukan kepemimpinan atau lebih tepatnya kepala sekolah untuk manajemen sekolah dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran penting untuk para staf dan guru dalam memotivasi, supaya guru dan staf dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dan benar. Maka dari itu seorang pemimpin dapat meningkatkan manajemen pendidikan dan memotivasi guru dalam pendidikan. Pendidikan PAUD juga memerlukan kepemimpinan untuk manajemen sekolah PAUD agar meningkatnya pendidikan di PAUD. Mukhtar (Harto dan Madihah, 2025) menyampaikan bahwa "strategi ini mencakup pengembangan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, yang bertujuan untuk memastikan guru memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai." Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin di kalangan guru dengan menciptakan suasana yang menyenangkan di sekolah. Hal ini bisa dicapai dengan menyediakan semua perlengkapan belajar yang diperlukan dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, serta menerapkan disiplin melalui sanksi yang sesuai. Untuk lebih meningkatkan motivasi para guru, penting juga untuk mengadakan

pelatihan secara berkala dan mengundang instruktur profesional untuk memberikan bimbingan langsung. Menempatkan guru berdasarkan bidang keahlian mereka juga menjamin bahwa mereka dapat mengajar dengan lebih efektif, dan melaksanakan rapat di awal setiap semester akan membantu dalam merencanakan pembelajaran dan menilai kinerja. Dengan langkah-langkah ini, kepala sekolah dapat berkontribusi secara efisien untuk mendukung peningkatan kinerja guru dan akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi untuk mengerjakan sesuatu dalam kekuasaan yang di pimpinnya. Karena itu, kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan yang secara aktif untuk mempengaruhi pihak yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diterapkan. Secara arti luas seni dapat mempengaruhi perilaku manusia baik kelompok ataupun perseorangan. Kepemimpinan bisa langsung tanpa harus terikat dalam aturan-aturan yang ada. Seorang pemimpin dapat bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, pembuat kontrak atau pembuat aturan-aturan baru dan pembuat program kerja. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi supaya orang-orang yang dipimpin melakukan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar pikiran dan kegiatan tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks non struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi tingkah laku, pikiran, perasaan, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Nurhayati, 2012; Jaliah, dkk., 2020). Kepala sekolah atau pimpinan sekolah yang inspiratif, visioner, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat memberikan motivasi dan panduan bagi guru. Kepemimpinan yang efektif juga mencakup kemampuan untuk membangun budaya kerja yang positif, mendorong kolaborasi, mendukung pengembangan profesional guru, dan memberikan pengawasan dan umpan balik yang konstruktif (Efendi & Sholeh, 2023).

### **Pengaruh Kepemimpinan dalam meningkatkan manajemen dan motivasi guru**

Pendidikan di Indonesia memiliki tujuan utama yaitu mengembangkan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, pendidikan juga bertujuan membentuk karakter siswa agar memiliki akhlak mulia, kesehatan yang baik, pengetahuan yang luas, kemampuan yang mumpuni, kreativitas, kemandirian, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3). Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pendidik perlu

melaksanakan berbagai tahap dalam proses pembelajaran yang mencakup perencanaan, pemilihan strategi, seleksi materi dan metode pembelajaran, hingga penilaian yang tepat. Keberhasilan kinerja guru yang efektif merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, seperti komitmen, pengembangan pribadi, lingkungan sekolah, budaya yang ada, inovasi, dan lainnya. Semua faktor ini berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tindakan kepala sekolah. Sebagai pemimpin tertinggi yang memiliki dampak besar terhadap kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi yang baik, komitmen tinggi, dan fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah harus dapat mendorong peningkatan kinerja guru melalui program pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kepribadian yang baik, serta kemampuan dan keterampilan yang memadai dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memperhatikan kebutuhan dan potensi yang dimiliki oleh para guru dan berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka (Nasrun, 2016).

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan mampu membangkitkan motivasi. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan, seperti perubahan kebijakan kurikulum, kemajuan teknologi, serta beragam kebutuhan peserta didik. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa pemimpin yang kompeten dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada capaian belajar siswa (Sasmita & Prastini, 2023). Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik mampu membangun iklim kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk mengembangkan inovasi dalam mengajar. Melalui pemberian dukungan, arahan, serta evaluasi yang membangun, kepala sekolah dapat membantu para guru dalam mengoptimalkan potensi mereka. Kepemimpinan guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja pendidikan yang produktif dan positif. Dengan kepemimpinan yang baik, guru akan bersemangat untuk memberikan Arahan terbaik dalam melakukan tugasnya, bahkan jika itu berarti bahwa mereka tidak dapat melakukannya dengan baik. Selain itu, produktivitasnya akan meningkat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pendidik untuk memahami bagaimana kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan produktivitas guru (Imron, 2023).

Seorang kepala sekolah yang terus mengasah kemampuan kepemimpinannya memiliki potensi lebih besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi tim. Melalui komunikasi yang efektif dan arahan yang tepat sasaran, setiap anggota tim dapat bekerja secara terpadu untuk meraih tujuan bersama. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi kepemimpinan menjadi elemen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Maolana et al., 2023). Dukungan penuh dari pemimpin dan terciptanya suasana kerja yang positif juga memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat guru untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Selain itu, keterampilan komunikasi dan kolaborasi yang baik dari seorang pemimpin mampu mempererat kerja sama di antara staf sekolah. Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan tidak hanya berdampak pada mutu pendidikan, tetapi juga pada pencapaian akademik siswa di masa depan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mengembangkan keterampilan kepemimpinan merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Ketika guru mendapatkan dukungan yang memadai dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik kepada siswa akan meningkat. Selain itu, pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik dan menjalin kerja sama yang solid antarstaf pendidikan akan memperkuat hubungan kerja tim. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap keberhasilan dan pencapaian belajar peserta didik di masa yang akan datang (Simanjuntak et al., 2024).

Pemimpin pendidikan juga harus dapat menginspirasi dan menjadi teladan bagi guru dan siswa mereka. Pemimpin yang berkomitmen dan memiliki visi yang jelas akan membuat belajar lebih lancar dan efektif. Tambahan pula, Semua orang yang terlibat dalam pendidikan akan percaya satu sama lain dengan pemimpin yang jujur dan jujur. Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk membuat lingkungan pendidikan yang kompetitif dan berkualitas tinggi. Jika pemimpin pendidikan memiliki kepemimpinan yang efektif, mereka akan dapat menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas kepada semua pihak yang terlibat. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dan perselisihan yang mungkin muncul di lingkungan pendidikan. Pemimpin pendidikan dapat memastikan pencapaian tujuan pendidikan dan mencapai hasil terbaik bagi (Purwanto, 2021). Pemimpin dalam bidang pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam memotivasi dan menginspirasi seluruh warga sekolah agar dapat bekerja secara optimal dan produktif. Mereka juga perlu menguasai keterampilan komunikasi yang baik serta mampu

menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh pihak yang terlibat dalam pendidikan. Melalui kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dapat membentuk budaya sekolah yang positif dan inklusif, sehingga tercipta lingkungan belajar yang mendukung tumbuh kembang seluruh peserta didik (Hartati, 2022).

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam mengenali kebutuhan serta potensi masing-masing individu di lingkungan sekolah. Dengan memastikan bahwa baik guru maupun siswa memperoleh dukungan yang sesuai, pemimpin dapat menciptakan rasa dihargai dan mendorong motivasi seluruh warga sekolah untuk meraih keberhasilan. Melalui kepemimpinan yang efektif, sekolah dapat berkembang menjadi tempat yang inklusif, di mana setiap individu merasa diterima dan didukung dalam proses pembelajaran (Khana et al., 2023). Oleh karena itu, kolaborasi yang kuat antara pemimpin sekolah, guru, siswa, dan orang tua memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa kebijakan sekolah mencerminkan penghormatan terhadap keberagaman serta mampu mengakomodasi perbedaan antar individu. Lingkungan yang aman dan nyaman akan mendorong setiap siswa untuk mengembangkan potensinya tanpa rasa takut terhadap diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil. Keberhasilan sekolah tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari kesejahteraan dan perkembangan setiap anggota komunitas pendidikan (Riyadi et al., 2023). Kerja sama yang terjalin dengan baik di antara semua elemen pendidikan akan memastikan bahwa setiap peserta didik memperoleh peluang yang adil untuk tumbuh dan berkembang. Dengan adanya sikap saling menghargai dan dukungan terhadap perbedaan, semua individu di sekolah dapat merasa diterima dan dihargai. Pendidikan yang inklusif tidak semata-mata menekankan pencapaian akademik, tetapi juga menciptakan ruang yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kebahagiaan seluruh warga sekolah (Nurnaningsih et al., 2023).

Di beberapa sekolah, masih ditemukan situasi di mana guru kurang memiliki kepekaan terhadap kebutuhan siswa dari kelompok minoritas atau yang memiliki karakteristik individual yang berbeda, sehingga siswa-siswa tersebut merasa terpinggirkan. Partisipasi orang tua dalam mendukung nilai-nilai keberagaman pun sering kali masih minim, yang turut berkontribusi pada terbentuknya lingkungan belajar yang kurang inklusif. Tidak semua institusi pendidikan berhasil membangun kolaborasi yang kuat antara guru, orang tua, siswa, dan pihak lainnya, sehingga sebagian individu merasa kurang memperoleh dukungan atau penerimaan yang layak. Selain itu, implementasi nilai penghargaan terhadap keberagaman belum berjalan secara

optimal di banyak sekolah, yang berpotensi menimbulkan perasaan diabaikan bahkan diskriminasi bagi sebagian siswa. Oleh karena itu, penting untuk menekankan pentingnya kolaborasi yang erat di antara seluruh unsur yang terlibat dalam proses pendidikan, serta menjunjung tinggi prinsip inklusivitas dan penghormatan terhadap perbedaan. Pendidikan yang inklusif diharapkan mampu menciptakan rasa penerimaan dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua siswa untuk berkembang. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat menjadi lingkungan yang mendukung pertumbuhan, kenyamanan, dan kesejahteraan setiap individu di dalamnya (Syabila & Khair, 2022).

Motivasi guru di lingkungan PAUD sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan dari pimpinan, hubungan antar kolega, dan kesempatan pengembangan profesional (Daulay & Pulungan, 2024). Namun, motivasi ini dapat menurun jika tidak ada dorongan atau apresiasi yang memadai dari lembaga. Dalam konteks pendidikan, kualitas guru sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan pembelajaran anak, sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif menjadi sangat krusial (Aminah, 2024).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, memotivasi kelompok untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melibatkan proses distribusi kekuasaan antara pemimpin dan anggotanya. Menurut Effendy (Nasrun, 2016), setiap pemimpin setidaknya harus memenuhi tiga syarat: Pertama, memiliki persepsi sosial, yaitu kemampuan untuk memahami perasaan, sikap, dan kebutuhan anggota kelompok dengan cepat. Kedua, kemampuan berpikir abstrak, yang diperlukan untuk menafsirkan kecenderungan kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelompok, serta terkait dengan tujuan kelompok yang memerlukan tingkat intelegensi yang tinggi. Ketiga, keseimbangan emosional, di mana seorang pemimpin perlu memiliki kematangan emosional yang didasarkan pada kesadaran terhadap kebutuhan dan harapan serta mampu mengintegrasikan semua elemen tersebut ke dalam kepribadian yang harmonis, sehingga dapat merasakan impian dan aspirasi anggota kelompoknya. Locke (Nasrun, 2016) mengemukakan tiga pandangan mengenai kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan berkaitan dengan 'orang lain', yaitu bawahan atau pengikut, serta kesediaan mereka untuk menerima arahan dari pemimpin. Tanpa pengikut, seorang pemimpin tidak memiliki makna; tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan. Ini menekankan pentingnya pemimpin dalam membangkitkan inspirasi dan menjalin hubungan baik dengan pengikut. Kedua, kepemimpinan

merupakan suatu 'proses'. Untuk memimpin, seorang pemimpin perlu melakukan tindakan yang aktif; kepemimpinan lebih dari sekadar memegang posisi otoritas. Meskipun posisi formal dapat mendorong kepemimpinan, hanya menduduki posisi tersebut tidak menjadikan seseorang pemimpin yang efektif. Ketiga, kepemimpinan harus mampu 'membujuk' orang lain untuk bertindak. Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang sah, menjadi teladan, menetapkan sasaran, memberikan imbalan atau hukuman, merestrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi.

### **Tantangan Kepemimpinan Dalam Menerapkan Manajemen Organisasi Pendidikan**

Tantangan yang muncul akibat lingkungan eksternal di organisasi pendidikan sangatlah dinamis dan dapat berupa hal-hal struktural maupun non-struktural. Tantangan non-struktural bagi organisasi pendidikan mencakup kemajuan teknologi yang pesat, ketidakstabilan politik dan ekonomi, isu-isu hak asasi manusia, peluang bisnis global, serta peranan teknologi informasi dan pengetahuan. Di sisi lain, tantangan struktural meliputi kebutuhan akan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, organisasi yang bersikap positif, jaringan dalam organisasi, serta peningkatan pentingnya kualitas, efisiensi, produktivitas, dan learning organization. Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses yang bertujuan untuk mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan anggota kelompok. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menyatukan kebutuhan dan keinginan anggota organisasi dengan tuntutan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pelaksanaan manajemen kepemimpinan yang tepat penting untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan dalam organisasi harus dilandasi oleh karakter kepemimpinan yang kuat serta pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan benar. Karakter dan prinsip-prinsip kepemimpinan ini, jika dibudayakan di antara seluruh anggota, akan memungkinkan mereka untuk memahami dan mengamalkannya, sehingga membentuk iklim kepemimpinan dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan manajemen siklus (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dilakukan secara efektif. Dengan cara ini, pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih mudah dan memberikan hasil yang lebih memuaskan.

Tantangan kepemimpinan dalam mengimplementasikan manajemen organisasi pendidikan melibatkan beberapa aspek yang rumit dan selalu berubah, yaitu:

#### **1) Perubahan Kebijakan Pendidikan**

Kebijakan pendidikan yang terus berubah dapat menantang manajer pendidikan. Mereka perlu memahami dan melaksanakan kebijakan baru serta menyesuaikan proses dan praktik pendidikan sejalan dengan perubahan tersebut.

## **2) Keterbatasan Sumber Daya**

Sumber daya yang terbatas, seperti dana, fasilitas, peralatan, dan tenaga kerja, dapat menjadi kendala dalam penerapan manajemen pendidikan yang efektif.

## **3) Kepemimpinan yang Efektif**

Kepemimpinan yang berhasil memerlukan kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi orang lain yang terlibat dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan.

## **4) Koordinasi yang Tidak Efisien**

Koordinasi yang kurang lancar dapat memengaruhi kinerja tim dan membutuhkan kemampuan untuk mengatasi tantangan ini dengan cara yang konstruktif.

## **5) Perubahan Anggota**

Perubahan dalam keanggotaan, seperti pergantian anggota tim, dapat menjadi tantangan dalam pelaksanaan manajemen pendidikan yang berhasil.

## **6) Membangun Hubungan Positif dengan Stakeholder**

Membangun hubungan yang baik dengan semua pihak, termasuk stakeholder, memerlukan keterampilan interpersonal yang baik, termasuk empati, kemampuan mendengarkan, pemecahan masalah, dan lainnya.

Dalam menghadapi berbagai tantangan ini, manajer pendidikan harus memiliki visi dan misi yang jelas serta keterampilan untuk mengkoordinasikan dan menyelaraskan sumber daya manusia. Mereka juga perlu menguasai keterampilan dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi orang lain yang terlibat dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan.

## **Perencanaan dalam Manajemen PAUD**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan pondasi yang krusial bagi perkembangan anak, serta berperan dalam membangun dasar yang penting untuk proses belajar selanjutnya. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, PAUD membutuhkan manajemen yang efektif, khususnya dalam perencanaan dan pengorganisasian. Kedua fungsi ini menjadi landasan untuk mencapai tujuan lembaga PAUD, yakni mendukung perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan emosional anak.

Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen yang berfungsi untuk menetapkan tujuan serta langkah-langkah yang perlu diambil agar kegiatan PAUD dapat berjalan sesuai harapan (Kemendikbud, 2014). Terdapat beberapa tahapan utama dalam perencanaan di PAUD:

#### **a. Penentuan Tujuan Pendidikan**

Tujuan dari perencanaan PAUD adalah menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini. Dengan merujuk pada teori perkembangan anak, seperti yang dikemukakan oleh Erikson dan Piaget, tujuan pendidikan di PAUD mencakup perkembangan sosial, emosional, kognitif, fisik, dan bahasa. Tujuan-tujuan ini akan menjadi panduan dalam menyusun program dan kegiatan sehari-hari di lembaga PAUD.

#### **b. Identifikasi Kebutuhan Anak**

Dalam menyusun kurikulum PAUD, pedoman yang digunakan adalah Kurikulum 2013 serta Standar Nasional PAUD di Indonesia yang dikeluarkan oleh Kemdikbud.

#### **c. Alokasi Sumber Daya**

Kegiatan harian di PAUD biasanya mencakup berbagai aktivitas seperti bermain, belajar dalam kelompok, kegiatan fisik, dan waktu istirahat. Berdasarkan teori perkembangan anak (Montessori, 2013), rutinitas yang konsisten sangatlah penting untuk memberikan struktur bagi anak, yang membantu mereka merasa aman dan nyaman dalam proses belajar.

### **Organisasi atau Pelaksanaan Manajemen dalam PAUD**

Organisasi adalah proses mengatur sumber daya manusia, tempat, dan tugas untuk mencapai tujuan lembaga PAUD. Organisasi yang baik membantu meningkatkan efisiensi, membangun tim yang kuat, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung

#### **a. Pembentukan Struktur Organisasi**

Struktur organisasi di PAUD mencakup peran dan tanggung jawab yang jelas untuk pendidik, staf administrasi, dan pihak lain yang terlibat. Struktur ini biasanya meliputi kepala lembaga, guru, asisten guru, dan staf pendukung lain. Struktur organisasi yang jelas membantu memastikan setiap orang tahu peran dan kontribusinya dalam mencapai tujuan lembaga.

#### **b. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

Pembagian tugas yang jelas penting untuk menghindari adanya pekerjaan yang tumpang tindih. Dalam organisasi PAUD, peran seperti mengajar, administrasi, dan komunikasi dengan orang tua harus dibagikan dengan jelas sesuai kemampuan setiap anggota tim.

#### **c. Sistem Komunikasi**

Komunikasi yang baik sangat penting dalam lembaga PAUD, baik antara pendidik dengan anak, pendidik dengan orang tua, maupun antar staf. Komunikasi yang terbuka dapat menciptakan koordinasi yang baik dan memastikan semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan pendidikan.

#### **d. Penciptaan Lingkungan Belajar yang Positif**

Organisasi juga mencakup usaha menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung pembelajaran. Lingkungan yang positif sangat mempengaruhi motivasi anak untuk belajar. Menurut teori Vygotsky, lingkungan sosial sangat penting untuk pembelajaran, karena anak belajar melalui interaksi sosial.

#### **e. Pemberdayaan dan Pengembangan Staf**

Kualitas PAUD sangat tergantung pada kualitas pendidik dan staf. Oleh karena itu, pemberdayaan staf melalui pelatihan, lokakarya, dan kegiatan pengembangan diri sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan kepala sekolah di PAUD sangat krusial untuk meningkatkan manajemen dan motivasi guru. Kepemimpinan yang efektif berdampak positif pada kinerja guru dan perkembangan anak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur, menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan manajemen (termasuk perencanaan dan pengorganisasian) dan motivasi guru di PAUD. Tantangan kepemimpinan di PAUD meliputi perubahan kebijakan pendidikan, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan akan koordinasi yang efektif. Untuk meningkatkan motivasi guru, kepala sekolah perlu mengembangkan kompetensi guru, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan memberikan penghargaan. Secara keseluruhan, dokumen ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di PAUD.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 68-76.
- Aminah, S. (2024). Model Kepemimpinan Transformasional Di Paud: Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru. *Berajah Journal*, 4(9), 1599-1612.

- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/almurabbi.v2i1.668>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Hartati, S. (2022). Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 13433.
- Harto, M., & Madihah, H. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 77-95. <https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/view/3493>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam? Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru. *Journal Creativity*, 1(1), 41-62
- Ismawiyah, I., Anshari, M. Z., Aslamiah, A., Cinantya, C., & Azizah, F. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 8(2), 192-202.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595-612.
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 83–94.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63-70.
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221-235.
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap mutu dan kualitas sekolah di SD Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151-160.
- Riyadi, S., Nuswantoro, P., Merakati, I., Sihombing, I., Isma, A., & Abidin, D. (2023). Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan inklusif di sekolah. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(3), 130-137.
- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik*, 1(1), 11-17.

- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362-375.
- Syabila, M., & Khair, M. (2022). Penurunan Celah Pita Zno dengan Impregnasinya pada Karbon Aktif. *Ekasakti Jurnal Penelitian dan Pengabdian*, 3(1), 1-7.
- Wahyuni, S., Hartinah, S., & Prihatin, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Kompetensi dan Religiusitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 5(3), 4060-4072.