

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU PAUD DI TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU

Loulyta Sari¹, Agus Tinus², Arif Budi Wuriyanto³
loulytasari72@gmail.com¹, ags.tns@umm.ac.id², arif@umm.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala Taman Kanak-Kanak (TK) dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan karakteristik anak usia dini. Hipotesis yang diajukan, bahwa kepala TK memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui pembinaan, supervisi, dan pelatihan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan utama terdiri dari kepala sekolah dan guru TK. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala TK memainkan peran strategis dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui beberapa langkah, seperti mengadakan pelatihan internal, melakukan supervisi secara berkala, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator yang memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal dan sertifikasi profesional. Faktor-faktor pendukung mencakup kepemimpinan yang partisipatif, dukungan dari yayasan, dan semangat guru untuk berkembang. Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu dan anggaran pelatihan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peran kepala TK sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD. Peningkatan kompetensi ini dapat dicapai melalui kepemimpinan yang efektif, pelatihan berkelanjutan, dan supervisi yang konsisten. Dengan demikian, kepala TK harus terus mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi guru dan peserta didik.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Guru PAUD.

PENDAHULUAN

Setiap anak terlahir dengan ciri khas dan keistimewaan masing-masing, sehingga tidak ada yang sepenuhnya serupa. Perbedaan ini membuat pola penerimaan stimulasi dan kemampuan dalam memahami maupun menyerap pembelajaran juga bervariasi pada tiap individu. Berbagai potensi yang telah dimiliki setiap anak dapat menjadi landasan bagi mereka untuk mengembangkan pola berpikir yang kreatif, produktif, dan mandiri. Pada masa inilah awal dari proses perkembangan dan pertumbuhan manusia (Fardiansyah, 2022). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pendidikan dari sosok individu yang sedang menjalani proses perkembangan yang cukup pesat serta fundamental bagi kehidupan selanjutnya (Hasbi, 2021). Pendidikan bagi anak usia dini merupakan jenjang pertama dalam sistem pendidikan yang berperan penting dalam membentuk karakter, mengembangkan kemampuan berpikir, serta mengasah keterampilan sosial seorang anak.

Istilah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) secara umum pengertiannya adalah pamong belajar, tutor atau fasilitator (Ratnawilis, 2019). yang memegang peranan penting untuk menjadikan fondasi perkembangan anak secara menyeluruh. Guru PAUD memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan

anak. Seorang guru turut sebagai sumber pengetahuan yang mampu memberikan pencerahan bagi peserta didiknya (Abdul, n.d.). Kompetensi pedagogik guru, yang mencakup kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, menjadi kunci keberhasilan pendidikan di jenjang ini. Namun, peningkatan kompetensi pedagogik guru tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan memerlukan dukungan aktif dari kepala Taman Kanak-Kanak (TK) sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Dunia pendidikan masih dihadapkan pada berbagai permasalahan terkait mutu, seperti kualitas lulusan, efektivitas pembelajaran, dan pelatihan oleh guru, serta keprofesionalisme dan hasil kerja tenaga pendidik. Masalah ini memiliki kaitan yang kuat dengan kapasitas manajerial para pemimpin di bidang pendidikan, keterbatasan dalam hal anggaran, ketersediaan sarana dan prasarana, fasilitas pendukung, media pembelajaran, sumber belajar, perlengkapan serta bahan praktik, kondisi iklim sekolah, dan lingkungan tempat berlangsungnya proses pendidikan. Di samping itu, keterlibatan dan dukungan dari berbagai elemen yang berkaitan dengan dunia pendidikan memegang peranan krusial. Apabila berbagai unsur tersebut tidak ditangani secara optimal, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya mutu lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, 2020).

Pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengembangkan dan membentuk potensi yang dimiliki individu agar berkembang menjadi kompetensi tertentu. Melalui proses ini, seorang pendidik berperan sebagai pembimbing dalam perjalanan nyata yang bertujuan untuk mengarahkan individu dalam mengenali dan membentuk jati diri yang ideal (Afsari, S., Safitri, I., Harahap, S. K., & Munthe, 2021). Guru PAUD memiliki peran penting dalam rangka membangun suasana dan pembelajaran yang mendukung perkembangan optimal anak. Kemampuan profesional guru PAUD, yang mencakup penguasaan secara menyeluruh terhadap pendekatan pembelajaran dan manajemen kelas serta pendekatan yang sesuai dengan karakteristik perkembangan anak, menjadi faktor utama dalam keberhasilan proses pendidikan di tingkat ini.

Guru PAUD memiliki tanggung jawab penting dalam memfasilitasi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik. Pembelajaran pada anak usia dini idealnya dirancang dengan menyampaikan konsep-konsep dasar yang bermakna melalui keterlibatan dalam pengalaman langsung serta mendorong berkembangnya rasa ingin tahu anak. (Cecep, 2022). Untuk mencapai tujuan tersebut, Guru dituntut memiliki kemampuan pedagogis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan belajar mengajar. Dalam konteks ini, peran kepala Taman Kanak-Kanak (TK) sangat penting untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi pedagogik guru melalui pembinaan dan supervisi yang efektif. Pendidikan Anak Usia Dini merupakan upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir hingga usia enam tahun, mencakup aspek fisik dan nonfisik, melalui pemberian stimulasi yang mendukung perkembangan jasmani, rohani, motorik, serta sosial emosional agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara maksimal. (Mesiono/, 2016). Berperan sebagai penggerak, guru sangat penting juga dalam interaksi proses belajar mengajar, karena menyangkut sosialisasi diri dan profesionalisme (Yusriana Ajeng, 2012). Tanpa memiliki kemampuan dan keahlian serta kompetensi tertentu yang seharusnya dimiliki oleh guru khususnya guru PAUD, guru tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru (Arifudin opan, 2021). Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah keterampilan dalam merancang dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk siswa (Farwan et al., n.d.).

Sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dan bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan mutu para pendidik di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah sosok pimpinan dalam dunia pendidikan yang memiliki peran penting untuk meningkatkan dan menumbuhkan kembangkan

lembaga. Sebagai pengendali utama dalam institusi tersebut, pemimpin mempunyai jawab penuh dengan pelaksanaan berbagai kegiatan dan penerapan peraturan yang harus dipatuhi oleh peserta didik maupun pendidik. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan mampu menjalankan perannya sebagai seorang pendidik (educator), manajer (manager), administrator (administrator), serta pengawas (supervisor) (Fanani, Z., Mardapi, D., & Wuradji, 2014). Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor dan motivator bagi para guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang efektif mampu mendorong dan mengarahkan guru secara optimal dalam meningkatkan kemampuan pedagogiknya

Kepemimpinan memegang jabatan yang sangat urgent untuk pengembangan pendidikan. Seorang kepala sekolah perlu memiliki karakter kepemimpinan yang tangguh dan efektif untuk menginspirasi serta mendorong para guru agar berkomitmen penuh dalam menjalankan tugasnya di dunia pendidikan. Selain itu, pimpinan lembaga harus mempunyai tujuan yang jelas dan terukur dalam memajukan sekolah, konsisten mewujudkan visi tersebut, namun tetap bersikap demokratis serta menghargai setiap pandangan dari para pendidik dan tenaga kependidikan (Fitrah, 2017). Kepemimpinan juga berperan sentral dalam keberhasilan suatu manajemen, meskipun terdapat berbagai faktor lain yang juga turut memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai motor penggerak utama yang menjamin setiap komponen dalam organisasi beroperasi selaras dengan visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan. Selain kepemimpinan, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh struktur organisasi yang efisien, dukungan pendanaan yang mencukupi, serta tersedianya tenaga profesional yang kompeten dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan kepemimpinan yang kuat dan faktor pendukung lainnya yang berjalan selaras, sebuah organisasi akan mampu berkembang secara optimal dan mencapai hasil yang diinginkan (Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, 2020).

Kepala TK memiliki peran strategis sebagai pemimpin, manajer, dan supervisor dalam mengelola sumber daya pendidikan, termasuk pengembangan profesional guru. Melalui pembinaan, supervisi, pelatihan, dan pemberian motivasi, kepala TK mampu menumbuhkan atmosfer belajar yang bisa meningkatkan kompetensi pedagogik guru (Ahmad, 2022). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dari kepala TK sangat diperlukan agar kualitas pembelajaran di TK terus meningkat (Hamdi, 2022). Kepala sekolah yang efektif merupakan sosok pemimpin yang mampu memenuhi ketentuan standar yang berlaku. Ketentuan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang mencakup persyaratan umum, persyaratan khusus, serta kompetensi yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah atau madrasah dalam menjalankan perannya secara maksimal (Mudatsir, 2021). Begitu juga Kepala Sekolah haruslah memiliki berbagai kompetensi dengan tujuan mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya secara profesional (Kepala, 2014).

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi guru adalah kemampuan kepala sekolah dalam memahami karakteristik kepribadian serta kondisi masing-masing guru yang ditemui secara langsung di lapangan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan arahan, saran, dan masukan secara personal. Studi mengenai perilaku kepemimpinan menekankan pentingnya memahami sifat kepribadian (personality traits) dan situasi (situation) yang dihadapi seorang pemimpin. Kedua aspek tersebut menjadi faktor krusial dalam menjelaskan bagaimana tindakan kepemimpinan dijalankan dalam konteks tertentu (Nasukah, B., & Maunah, 2021). Kepala sekolah memegang peranan krusial dalam mengembangkan kompetensi pedagogik para guru. Peran strategis ini menjadikannya sebagai kunci utama dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan serta menciptakan

proses belajar mengajar yang efisien. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas, bermutu, dan unggul dapat terwujud secara maksimal. (Irwantoro, 2016).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di berbagai tingkat pendidikan, termasuk jenjang PAUD. Sejumlah temuan mengungkapkan bahwa keterlibatan aktif kepala sekolah dalam kegiatan supervisi dan pelatihan guru berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan performa guru. Meski demikian, studi yang secara khusus menyoroti peran kepala TK sebagai edukator, manajer, dan supervisor dalam mengembangkan kompetensi pedagogik guru PAUD di Kota Batu masih terbatas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana peran kepala sekolah sebagai seorang edukator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui pemberian bimbingan, pelatihan, dan pembinaan profesional secara berkelanjutan. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepala sekolah sebagai manajer dalam pengelolaan sumber daya sekolah, yang mencakup perencanaan program pelatihan, pengorganisasian kegiatan pengembangan guru, serta pengawasan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Kepala sekolah selaku pemegang tanggung jawab utama di sekolah harus dapat mengembangkan langkah-langkah strategis sehingga proses pembelajaran dan peningkatan kualitas sekolah dapat berlangsung secara bersamaan (Blomqvist, C., Agrell, C., & Sandahl, 2016). Selanjutnya, penelitian ini menitikberatkan pada kajian mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan supervisi akademik, menyampaikan umpan balik yang membangun, serta melakukan pemantauan terhadap kinerja guru untuk menjamin peningkatan kompetensi pedagogik secara berkelanjutan.

Kekurangan dari penelitian terdahulu terletak pada cakupan wilayah yang sempit, kurangnya fokus pada aspek supervisi dan pelatihan internal, serta minimnya pembahasan mengenai kendala yang dihadapi kepala TK dalam proses pembinaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi peran kepala TK dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU secara komprehensif. Pada penelitian yang dikaluar ini, berharap bisa memberikan masukan untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif di lembaga PAUD.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU. Fokus penelitian ini meliputi bagaimana kepala sekolah merancang program pengembangan kompetensi, memberikan bimbingan dan supervisi, serta membangun budaya profesional di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD.

Sebagai salah satu satuan PAUD di Kota Batu, TK CAHAYA PERMATA ABADI Kota Batu menunjukkan dedikasi dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas bagi anak usia dini. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kompetensi pedagogik guru masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan pelatihan berkelanjutan, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya supervisi yang efektif.

Berbagai studi telah dilakukan mengenai peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru PAUD di beragam konteks pendidikan. Sebagian besar penelitian berfokus pada bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan, manajer, dan supervisor (Suprijanto, 2007). Namun, penelitian yang spesifik membahas bagaimana kepala sekolah mengimplementasikan perannya di tingkat PAUD, khususnya di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU, masih terbatas.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung bersifat umum dan belum menggali secara mendalam praktik nyata di lapangan, termasuk tantangan spesifik yang dihadapi dalam membina kompetensi pedagogik guru PAUD. Dengan demikian, dibutuhkan kajian yang lebih spesifik dan sesuai konteks guna menjawab kekosongan penelitian yang ada.

Hasil studi terbaru menegaskan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kemampuan pedagogik guru, baik ketika berperan sebagai edukator, manajer, maupun supervisor. Sebagai edukator, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan bimbingan dan pelatihan berkelanjutan. Kepala sekolah, dalam perannya sebagai manajer, bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan sumber daya sekolah demi menunjang pengembangan kompetensi guru. Sebagai supervisor, ia juga berperan dalam melakukan pemantauan, evaluasi, serta menyampaikan umpan balik terhadap kinerja para pendidik. Namun, penerapan peran-peran ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterbatasan sumber daya, komitmen guru, serta dukungan dari pihak-pihak terkait. Penelitian ini mencoba menggali bagaimana ketiga peran tersebut diimplementasikan secara spesifik di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kepala sekolah di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU menjalankan perannya guna meningkatkan kapasitas pedagogik guru PAUD. Perhatian utama penelitian ini terletak pada pendekatan spesifik yang digunakan kepala sekolah dalam menyusun dan melaksanakan program peningkatan profesionalisme pendidik, serta tantangan dan solusi yang dihadapi dalam konteks sekolah tersebut. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi strategi peran kepala sekolah dalam membangun suasana yang mendukung pengembangan kompetensi pedagogik guru secara terus-menerus, yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga PAUD lainnya di daerah serupa.

Penelitian mengenai 'Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAUD di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU' menjadi penting karena kepala sekolah memegang tanggung jawab utama dalam menjamin kualitas pembelajaran di lingkungan PAUD. Kompetensi pedagogik guru PAUD memegang peranan krusial dalam membentuk fondasi perkembangan anak di masa emas pertumbuhan mereka. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan, seperti kurangnya bimbingan berkelanjutan, keterbatasan pelatihan profesional, serta rendahnya efektivitas supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan pedagogik guru. Karenanya, sangat penting dilakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana kepala sekolah dapat secara efektif menjalankan perannya sebagai edukator, manajer, dan supervisor guna meningkatkan kompetensi pedagogik guru di TK ABC. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan dukungan nyata dalam peningkatan kebijakan pendidikan serta menjadi panduan praktis untuk kepala sekolah dan pemangku kepentingan di tingkat PAUD

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Sumber Daya Manusia (X1), Fasilitas Jasa Logistik Halal (X2), Teknologi Logistik Halal (X3), dan Ekosistem Halal Logistik (X4) terhadap keputusan permintaan ulang logistik halal (Y). Unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan pengguna jasa logistik halal yang beroperasi di Indonesia, khususnya yang bergerak di sektor makanan, farmasi, dan kosmetik halal.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pihak manajerial yang memiliki pemahaman terhadap kebijakan dan pengambilan keputusan perusahaan

dalam penggunaan layanan logistik halal. Penelitian dilaksanakan di Jakarta dengan objek utama pada perusahaan IntiCorp Logistics sebagai penyedia jasa logistik berbasis halal, selama periode Januari 2024 hingga Januari 2025, yang mencakup penyusunan proposal, observasi, pengumpulan dan pengolahan data, serta penyusunan tesis.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perusahaan yang membutuhkan jasa logistik halal, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, karena populasi yang dapat dijangkau relatif terbatas namun relevan. Responden dipilih berdasarkan kriteria usia minimal 25 tahun dan menduduki posisi strategis dalam pengambilan keputusan seperti bagian Purchasing, Operasional, Finance, dan sejenisnya. Jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 30, sehingga sesuai dengan pendekatan SEM-PLS, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 150 responden agar hasil penelitian dapat dianalisis secara valid dan mewakili populasi secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU, yang terletak di Jalan Imam Bonjol Bawah No. 46, Sisir, Kota Batu. Dan mamperoleh Akreditasi A, dengan luas bangun 608 meter persegi. TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu memiliki Visi: Membentuk Anak-Anak yang beriman, berakhlak mulia, sehat, cerdas, jujur dan bertanggung jawab. Serta memiliki Misi: (1) Menjadikan layanan PAUD berkualitas yang mendukung pertumbuhan perkembangan anak sesuai aspek kognitif, sosial emosional, spiritual dan fisik. (2) Melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan inovatif (PAIKEM), sebagai bagian dari pengembangan potensi dasar peserta didik. (3) Membangun lingkungan pendidikan yang holistik-integratif, termasuk layanan kesehatan, gizi, asuhan, stimulasi pendidikan, serta perlindungan anak. (4) Melibatkan orang tua secara aktif dalam berbagai kegiatan pembelajaran dan pengasuhan, sehingga tercipta sinergi positif antara sekolah dengan keluarga.

Penelitian ini melibatkan beberapa informan kunci yang dipilih secara purposif, yaitu kepala sekolah dan guru-guru dari kelompok A dan B di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu. Berikut adalah profil singkat masing-masing informan:

No	Kode Informan	Jabatan/Peran	Lama Mengajar	Keterangan
1	KS	Kepala Sekolah	21 tahun	Bertanggung jawab atas manajemen sekolah, pembinaan, dan supervisi guru
2	GA1	Guru Kel A	5 tahun	Mengajar anak usia 3–4 tahun, aktif mengikuti supervisi dan pelatihan
3	GA2	Guru Kel A	3 tahun	Guru junior, aktif mengikuti pembinaan dari kepala sekolah
4	GA3	Guru Kel A	6 tahun	Terlibat dalam penyusunan RPPH dan kegiatan evaluasi pembelajaran
5	GB1	Guru Kel B	10 tahun	Mengajar anak usia 5–6 tahun, aktif dalam kegiatan pengembangan diri guru
6	GB2	Guru Kel B	4 tahun	Mengikuti pelatihan internal yang dipimpin kepala sekolah

Keterangan:

- Kode informan digunakan untuk menjaga kerahasiaan identitas dalam laporan tesis.
- Informan dipilih berdasarkan kriteria: pengalaman kerja, keterlibatan dalam pembinaan, dan kesediaan berpartisipasi.

1. Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator

Dalam perannya sebagai edukator, kepala sekolah TK Cahaya Permata Abadi memberikan bimbingan kepada guru melalui kegiatan pembinaan rutin dan pelatihan internal. Kepala sekolah mengadakan diskusi mingguan untuk membahas strategi pembelajaran, menyampaikan masukan terhadap RPPH, dan memberikan contoh metode yang sesuai dengan karakteristik anak.

“Dalam upaya membina guru, saya secara aktif melakukan pendampingan dan diskusi bersama para tenaga pendidik terkait metode pembelajaran yang paling sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik PAUD. Saya juga memberi contoh langsung dengan mempraktikkan metode pembelajaran tertentu di dalam kelas, kemudian mengajak guru berdialog dan merefleksikan bersama pengalaman tersebut. Selain itu, saya mendorong guru untuk membuat RPPH dan skenario pembelajaran sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik, kemudian memberikan masukan atau umpan balik agar rancangan yang dibuat dapat diimplementasikan dengan baik. Dengan pola ini, para guru dapat memahami dan menguasai metode yang digunakan, serta merasa didukung dalam pelaksanaannya” (KS/05.08.2024).

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif mendampingi guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Dalam beberapa kesempatan, kepala sekolah memberikan contoh langsung cara menyampaikan materi kepada anak dengan pendekatan bermain.

Kepala sekolah mendampingi guru GB1 menyusun RPPH dan mengarahkan agar tujuan pembelajaran lebih sesuai dengan tahap perkembangan anak. Guru tampak antusias menerima arahan tersebut.

“Kami mengadakan pelatihan dan workshop bagi guru minimal dua kali dalam satu semester, yaitu di awal dan pertengahan semester. Selain itu, kami juga memanfaatkan momen-momen tertentu, seperti saat liburan sekolah atau ketika terdapat perubahan kurikulum, untuk mengadakan pelatihan khusus. Beberapa pelatihan juga dilakukan dengan mengundang narasumber dari luar, seperti praktisi atau akademisi PAUD, guna memperkaya pengalaman dan pemahaman para guru terkait perkembangan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa” (GB1/09.08.2024).

Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran bagi guru, yang berdampak pada peningkatan pemahaman pedagogik mereka. TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu sudah terbentuk kultur sekolah yang membangun komunikasi yang terbuka dan penuh penghargaan antar guru, peserta didik, dan tenaga kependidikan. Secara rutin, mengadakan pertemuan atau refleksi bersama untuk membahas kebutuhan, tantangan, maupun keberhasilan yang dicapai. Sekolah juga mengatur agar dapat menjadi lingkungan yang ramah bagi peserta didik dan tenaga pendidik, dengan penataan ruang yang nyaman, ketersediaan media dan sumber belajar, serta pola kerja yang saling mendukung. Dengan pola komunikasi dan kerja sama yang positif ini, guru dapat merasa didukung dan siswa mampu bertumbuh dalam suasana belajar yang menggembirakan dan penuh makna.

Kepala Sekolah juga memotivasi guru dengan memberikan apresiasi atas kerja dan usaha yang telah mereka lakukan, termasuk memberikan penghargaan kecil maupun ucapan terima kasih secara langsung ketika guru berhasil menerapkan metode atau inovasi baru. Serta rutin mengajak guru berdiskusi mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi dan memberi kesempatan bagi mereka untuk mengikuti pelatihan, seminar, maupun pelatihan dalam bentuk lokakarya, baik yang dilaksanakan di lingkungan internal sekolah maupun oleh pihak luar. Selain itu, saya mendorong kerja sama antar guru, termasuk kegiatan berbagi pengalaman dan refleksi bersama, agar guru dapat saling belajar dan tumbuh bersama. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan memberikan contoh semangat belajar dari pihak kepala sekolah, diharapkan guru terdorong untuk terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan kebutuhan peserta didik PAUD.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam aspek manajerial, kepala sekolah TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mendukung pengembangan guru. Dimana aspek manajerial ini sesuai dengan teori Robbins tahun 2003 yang menekankan pentingnya kepemimpinan manajerial dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah mampu membangun budaya kolaboratif, menempatkan kebijakan inovatif, dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai. Temuan ini juga relevan dengan penelitian Handayani (2018) yang menyoroti pengelolaan sumber daya manusia sebagai kunci peningkatan mutu guru. Namun penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menekankan pentingnya kolaborasi antar guru sebagai bagian dari manajemen sekolah. Beberapa hasil wawancara bersama Kepala TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu dan Waka Kurikulum terkait tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer dalam mendorong peningkatan kemampuan pedagogik pendidik PAUD.

"Saya memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antar guru dengan mengadakan pertemuan atau diskusi rutin, baik dalam bentuk rapat kerja, refleksi bersama, maupun kelompok kerja kecil yang membahas pengembangan metode dan media pembelajaran. Sekolah juga mendorong guru untuk saling mengobservasi pembelajaran dan memberikan masukan positif, sehingga tumbuh semangat saling belajar dan memperbaiki praktik mengajar. Dengan pola ini, guru dapat saling berbagi pengalaman, saling memberi masukan, dan bersama-sama mengembangkan kemampuan pedagogik sesuai kebutuhan peserta didik" (KS/05.08.2024).

Sebagai manajer, kepala sekolah merencanakan dan mengorganisasi berbagai program pengembangan guru secara sistematis. Di awal semester, kepala sekolah menyusun jadwal pelatihan, membagi tugas guru, dan mengatur rotasi pengajaran agar semua guru memiliki kesempatan berkembang secara merata.

"Bu Kepala sekolah membuat jadwal pelatihan internal dan kadang juga mengundang narasumber dari luar. Kami diberi kesempatan mengajukan tema yang ingin kami pelajari." (GA1/08.08.2024).

Peneliti juga menemukan dokumen berupa jadwal pelatihan semester, daftar kehadiran guru dalam pelatihan, serta pembagian tugas sebagai bagian dari manajemen sumber daya.

Dokumen: Jadwal Pengembangan Guru Semester Genap 2025

Tercantum program pelatihan tentang "Strategi Bermain Sambil Belajar", serta pembinaan literasi PAUD yang dilaksanakan pada Maret 2025.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menunjukkan kemampuan manajerial dalam merancang sistem pengembangan profesional guru yang terstruktur.

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor di TK

Cahaya Permata Abadi Kota Batu berjalan secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan kompetensi pedagogis guru. Kepala sekolah aktif melakukan pengamatan langsung di kelas untuk memantau pelaksanaan proses pembelajaran, mulai dari persiapan hingga pelaksanaan, guna memastikan bahwa metode dan strategi yang digunakan guru sudah sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Setelah pelaksanaan supervisi, kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik, sehingga guru dapat memahami kelebihan dan area yang perlu dikembangkan dari pembelajaran yang dijalankan. Seperti dikutip dalam wawancara kepada kepala sekolah TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu.

"Saya melakukan pengamatan langsung dengan datang ke kelas dan mengamati proses pembelajaran yang berlangsung. Dalam pengamatan tersebut, saya memperhatikan metode yang digunakan guru, interaksi dengan peserta didik, serta pengelolaan kelas dan media pembelajaran yang digunakan. Setelah itu, saya membuat catatan khusus terkait temuan positif maupun aspek-aspek yang dapat dikembangkan, guna dijadikan bahan diskusi dengan guru terkait pelaksanaan pembelajaran" (KS/05.08.2024).

Dalam menjalankan fungsi supervisi, kepala sekolah melakukan observasi pembelajaran guru secara berkala. Setelah observasi, dilakukan diskusi reflektif dengan guru untuk memberikan umpan balik. Berikut kutipan wawancara bersama informan GB2.

"Setelah observasi, saya diajak ngobrol santai oleh Bu Kepala. Beliau memberikan masukan dan biasanya menulis catatan kecil untuk saya perbaiki di kegiatan berikutnya."

Observasi peneliti menunjukkan bahwa kepala sekolah hadir di kelas tanpa membuat guru merasa diawasi secara kaku. Pendekatan yang digunakan bersifat membina, bukan menilai. Di samping itu, kepala sekolah turut memberikan dukungan kepada guru melalui pemberian teladan penerapan metode atau media pembelajaran yang dapat digunakan di dalam kelas. Melalui kegiatan pendampingan ini, guru dapat mengimplementasikan hasil supervisi dengan lebih percaya diri dan memahami langkah-langkah praktis untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah juga mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru berdasarkan hasil supervisi yang telah dilakukan, dan menjadikannya sebagai acuan dalam perencanaan pelatihan atau workshop selanjutnya. Seperti dikutip dalam percakapan kami :

"Setelah pelaksanaan supervisi, saya mengajak guru berdialog secara pribadi dan memberikan umpan balik dengan sikap terbuka dan penuh penghargaan. Saya memulai dengan apresiasi terhadap hal-hal positif yang sudah dilakukan guru, kemudian bersama-sama membahas area yang perlu dikembangkan, serta memberikan contoh atau alternatif strategi yang dapat diterapkan. Dengan pola komunikasi ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memperbaiki kualitas pembelajarannya" (KS/09.08.2024)

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi yang sistematis, disertai dengan umpan balik dan tindak lanjut yang jelas, dapat memotivasi guru untuk terus memperbaiki praktik pembelajaran dan mengembangkan kompetensi pedagogiknya. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai supervisor menjadi salah satu kunci dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja dan pembelajaran yang positif dan nyaman bagi tenaga pendidik dan peserta didik di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu.

"Saya mengevaluasi efektivitas pelaksanaan supervisi dengan memantau perkembangan penerapan metode atau strategi pembelajaran yang direkomendasikan, baik melalui observasi lanjutan, diskusi reflektif bersama guru, maupun pemeriksaan dokumen perangkat pembelajaran. Hasil dari pemantauan ini dijadikan bahan pertimbangan untuk menilai sejauh mana supervisi telah berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan kebutuhan pengembangan selanjutnya" (KS/05.08.2024)

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pengembangan kemampuan pedagogik guru PAUD tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang aktif, responsif, dan adaptif dapat memotivasi guru untuk terus tumbuh dan berinovasi dalam merancang dan mengelola pembelajaran bagi peserta didik usia dini. Dengan kata lain, peran kepala sekolah yang dijalankan secara optimal dapat menjembatani kesenjangan (gap) yang mungkin muncul dalam implementasi praktik pedagogik guru, serta membawa efek positif bagi kualitas layanan PAUD (Hoy, W. K., & Miskel, 2013).

Catatan Observasi: Kepala sekolah mencatat kegiatan guru GA2 saat membimbing anak bermain peran. Setelah itu, ia mendekati guru dan berdiskusi ringan sambil menunjukkan bagian yang perlu ditingkatkan. Bukti lain berupa dokumen format supervisi menunjukkan adanya catatan evaluatif dan tindak lanjut dari hasil supervisi. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi supervisi dilakukan tidak hanya sebagai formalitas, melainkan dengan pendekatan pembinaan yang membangun profesionalisme guru.

Pembahasan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa kontribusi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi pedagogis guru PAUD di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu mencakup peran sebagai edukator, manajer, dan supervisor. Ketiga peran ini saling melengkapi dan menciptakan iklim pembelajaran yang mendukung pengembangan profesional guru.

A. Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAUD

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori Glickman (2010) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai edukator berperan dalam membimbing guru melalui pembinaan, pelatihan, dan pendampingan. Di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu, kepala sekolah aktif memfasilitasi pelatihan internal dan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan eksternal. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanto (2017) yang menegaskan pentingnya peran edukator dalam peningkatan profesionalisme guru. Namun, berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menekankan pada metode formal, penelitian ini menemukan bahwa bimbingan informal dan diskusi reflektif antar guru juga menjadi pendekatan yang efektif.

B. Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAUD

Dalam aspek manajerial, kepala sekolah di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mendukung pengembangan guru. Temuan ini mendukung teori Robbins yang menekankan pentingnya kepemimpinan manajerial dalam organisasi pendidikan (Robbins, 2003). Kepala sekolah mampu membangun budaya kolaboratif, menetapkan kebijakan inovatif, dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai. Temuan ini juga relevan dengan penelitian Handayani (2018) yang menyoroti pengelolaan sumber daya manusia sebagai kunci peningkatan mutu guru. Namun, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menekankan pentingnya kolaborasi antar guru sebagai bagian dari manajemen sekolah (Handayani, 2018).

C. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAUD

Sebagai supervisor, kepala sekolah tidak hanya melakukan pengawasan formal, tetapi juga memberi umpan balik konstruktif melalui observasi kelas dan diskusi reflektif. Temuan ini sejalan dengan teori Sergiovanni (2007) yang menjelaskan bahwa supervisi yang efektif bersifat mendukung, bukan menghakimi. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Sari (2019) yang menemukan bahwa supervisi akademik berbasis coaching dan mentoring lebih efektif dalam mengembangkan kompetensi guru (Sari, 2019). Kebaruan yang

ditemukan dalam penelitian ini adalah penekanan pada supervisi reflektif yang bersifat dialogis, sehingga guru merasa didukung untuk terus berkembang.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa peran kepala sekolah sebagai edukator, manajer, dan supervisor sangat signifikan untuk mendorong peningkatan kompetensi pedagogik guru PAUD di TK CAHAYA PERMATA ABADI KOTA BATU. Sebagai edukator, kepala sekolah berfungsi memberikan contoh dan teladan dalam penerapan nilai-nilai akademik dan moral, mendorong guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan kemampuan pedagogiknya (Daryanto, 2011). Hal ini terlihat dari intensitas pembinaan dan pengarahan yang dilakukan kepala sekolah, termasuk pelatihan dan workshop terkait metode pembelajaran, pengembangan perangkat pembelajaran, hingga penguasaan teknologi untuk pembelajaran (Mulyasa, 2013).

Selain itu, peran kepala sekolah sebagai manajer tercermin dari kemampuannya dalam merumuskan dan mengimplementasikan program kerja sekolah yang mendukung penguatan kompetensi profesional tenaga pendidik. Kepala sekolah TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu terbukti aktif dalam merencanakan pelatihan, memfasilitasi kerja sama dengan pihak eksternal, serta menjamin tersedianya fasilitas dan infrastruktur yang mendukung peningkatan kompetensi pedagogis guru (Wahjosumidjo, 2010). Dukungan ini sesuai dengan pandangan Bush dan Coleman (2012), efektivitas kepala sekolah tercermin dari kemampuannya dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif bagi tenaga pendidik serta siswa (Bush, T. and Coleman, 2012).

Selanjutnya, sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam memantau implementasi proses belajar mengajar, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melakukan upaya lanjut dari pelaksanaan supervisi (Munir, 2008). Pendekatan ini memungkinkan guru mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan mengimplementasikan perbaikan yang sesuai dengan konteks kebutuhan peserta didik. Sejalan dengan itu, Supervisi yang efektif dapat meningkatkan refleksi guru, memperluas kemampuan pedagogik, dan mengoptimalkan proses belajar mengajar (Glickman, C. D. and Gordon, S. P. and Ross-Gordon, 2010).

Kebaruan (Novelty)

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan memadukan ketiga peran kepala sekolah (edukator, manajer, supervisor) dalam satu kerangka kerja yang saling mendukung. Temuan ini menekankan pentingnya sinergi antar peran, bukan sekadar menjalankan fungsi secara terpisah. Selain itu, penelitian ini menyoroti pendekatan kolaboratif dan reflektif sebagai strategi efektif dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru PAUD, yang belum banyak diangkat dalam penelitian sebelumnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

Fokus dari penelitian hanya pada satu sekolah TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu, sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas. Data diperoleh melalui wawancara dan observasi yang bersifat kualitatif, sehingga interpretasi data bergantung pada perspektif peneliti dan subjek. Keterbatasan waktu pengumpulan data juga dapat memengaruhi kelengkapan data yang diperoleh.

Implikasi dan Arah Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi kepala sekolah dalam merancang strategi peningkatan kompetensi guru melalui pendekatan kolaboratif dan reflektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sekolah dengan latar belakang yang beragam untuk melihat variasi implementasi peran kepala sekolah, menggunakan pendekatan campuran (mixed-method) untuk memperkuat data kualitatif dengan data kuantitatif yang lebih objektif, mengkaji peran kepala sekolah dalam konteks

yang lebih luas, seperti pada implementasi Kurikulum Merdeka atau program Sekolah Penggerak.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

Peran kepala sekolah sebagai edukator di TK Cahaya Permata Abadi Kota Batu menjadi faktor utama dalam mendorong penguatan kompetensi pedagogik guru. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator pembelajaran bagi guru dengan memberikan bimbingan, pelatihan, serta mendorong pengembangan diri melalui diskusi reflektif dan pembelajaran kolaboratif.

Peran kepala sekolah sebagai manajer tercermin dalam kemampuannya menata dan memanfaatkan sumber daya sekolah untuk mendukung pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah membangun budaya kolaboratif, mengatur jadwal pelatihan, dan menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran guru.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor ditunjukkan melalui kegiatan pengawasan terhadap proses pembelajaran yang bersifat dialogis dan reflektif. Kepala sekolah memberikan masukan yang positif dan membangun serta menciptakan suasana yang mendukung guru untuk terus meningkatkan kemampuan pedagogiknya. Studi ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah dalam ketiga perannya saling berkaitan dan membentuk ekosistem yang mendukung pengembangan kompetensi pedagogik guru PAUD. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi pendekatan kolaboratif dan reflektif yang belum banyak diangkat dalam penelitian sebelumnya.

Implikasi Penelitian

- Implikasi Teoritis:

Hasil studi ini sejalan dengan teori-teori kepemimpinan pendidikan (seperti Glickman, Robbins, Sergiovanni) yang menekankan pentingnya peran edukator, manajer, dan supervisor dalam meningkatkan mutu pendidik. Hasil studi ini memperkaya pemahaman teoritis dengan menambahkan unsur pembiasaan reflektif dan budaya kolaboratif sebagai strategi pengembangan kompetensi pedagogik guru.

- Implikasi Praktis:

Bagi kepala sekolah: Hasil studi ini memberikan panduan praktis untuk mengembangkan peran edukator, manajer, dan supervisor secara terpadu dalam mendukung kompetensi guru. Kepala sekolah dapat mengintegrasikan bimbingan, manajemen, dan supervisi berbasis refleksi dalam program pengembangan profesional guru.

Bagi pendidik PAUD: Hasil penelitian ini mendorong guru untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pembelajaran kolaboratif, berbagi pengalaman, dan membuka diri terhadap supervisi yang membangun.

Bagi pengelola pendidikan: Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan profesional guru berbasis sekolah dengan pendekatan kolaboratif dan reflektif.

- Implikasi untuk Penelitian Selanjutnya:

Dianjurkan dilakukan penelitian pada sekolah lain dengan latar belakang yang lebih bervariasi, menggunakan pendekatan campuran (mixed-method), atau mengkaji hubungan antara peran kepala sekolah dan implementasi kebijakan pendidikan seperti Kurikulum Merdeka atau program Sekolah Penggerak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. hamka. (n.d.). Karakter Guru Profesional.
- Afsari, S., Safitri, I., Harahap, S. K., & Munthe, L. S. (2021). Efektivitas Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik Pada Pembelajaran Matematika. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*.
- Ahmad, P. (2022). Implementasi Profil Pelajar Pancasila dalam Kurikulum Merdeka.
- Alif, M., & Ningsih, D. S. (2025). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas , Evaluasi , dan Kepuasan Kerja. 10(1).
- Arifin, Z., & Utami, R. (2022). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD.
- Arifudin opan, hasbi imanuddin. (2021). konsep dasar pendidikan anak usia dini (Vol. 10, Issue November).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). mproving organizational effectiveness through transformational leadership.
- Blomqvist, C., Agrell, C., & Sandahl, C. (2016). Leadership challenges of strategic research centres in relation to degree of institutionalisation. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(6), 649–663.
- Bush, T. and Coleman, M. (2012). Leadership and Strategic Management in Education.
- Cecep, C. (2022). Upaya Meningkatkan Konsentrasi Belajar Anak Usia Dini Melalui Metode Demonstrasi. *Jurnal Tahsinia*.
- Creswell, J. W. (2018). Educational research. planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research.
- Daryanto. (2011). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran.,
- Fanani, Z., Mardapi, D., & Wuradji, W. (. (2014). Model asesmen kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah pendidikan dasar. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*.,
- Fardiansyah, H. (2022). Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal).
- Farwan, R., Ali, M., & Pedagogik, K. (n.d.). Pemahaman guru paud terhadap kompetensi pedagogik. 1–17.
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*.
- Glickman, C. D. and Gordon, S. P. and Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*.
- Hamdi, S. (2022). Kurikulum Merdeka dalam Perspektif Pedagogik.
- Handayani, N. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan PAUD.
- Hasbi, I. (2021). Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik).
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*.
- Irwantoro, N. (2016). Kompetensi Pedagogik untuk Peningkatan Kinerja Guru.
- Kepala, A. (2014). M. dan K. (2014). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*.,
- Mesiono/, N. D. (2016). Dasar dasar pendidikan anak usia dini.
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*.
- Mulyasa. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. In Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, A. (2008). Menjadi kepala sekolah efektif.
- Nasukah, B., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah Dan Perkembangan Kajiannya Pada Bidang Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah*.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- Ratnawilis. (2019). Buku Panduan Administrasi Kelas Bagi Guru TK.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*.

- Sari, D. P. (2019). Instrumen Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Abad 21.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (A. CV (ed.)).
- Suprijanto. (2007). *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*.
- Suryadi, D. (2019). Kepala sekolah sebagai instructional leader dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- Suryanto, T. (2005). Kepala sekolah sebagai manajer pembelajaran di sekolah dasar.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepala sekolah: Tinjauan teoritis dan permasalahannya*.
- Wahyudi, M., Arisanti, F., & Muttaqin, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pendidikan Anak Usia Dini: Menyelaraskan Aspek Kognitif, Emosional dan Sosial. *Journal Of Early Childhood Education Studies*, 4(1), 33–72.
- Wahyudi, S. (2021). Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan.
- Yusriana Ajeng. (2012). Kiat-kiat Menjadi Guru PAUD yang disukai Anak-anak.