

**PERAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI POS PAUD SOKA III A
KECAMATAN PURWOKERTO TIMUR
KABUPATEN BANYUMAS**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof.K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh:
RISMA NUR AZIZAH
NIM. 2017406056

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
JURUSAN PENDIDIKAN MADRASAH
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Risma Nur Azizah
NIM : 2017406056
Jenjang : S-1
Jurusan : Pendidikan Madrasah
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 15 Mei 2025

Saya yang menyatakan,


Risma Nur Azizah

NIM. 2017406056

LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimil (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI POS PAUD SOKA III A KECAMATAN PURWOKERTO TIMUR KABUPATEN BANYUMAS

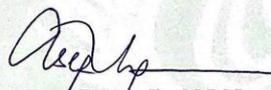
Yang disusun oleh Risma Nur Azizah (NIM. 2017406056) Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Jurusan Pendidikan Madrasah, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto telah diujikan pada tanggal 13 Juni 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Purwokerto, 13 Juni 2025

Disetujui oleh

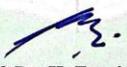
Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing

Penguji II/Sekretaris Sidang


Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I.
NIP. 198304237018011001


Riris Eka Setiani, M.Pd.I.
NIP. 198810072019032016

Penguji Utama


Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag
NIP. 197408051998031004

Diketahui oleh :

Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah



Dr. Abu Bakar, S.Ag., M.Pd
NIP. 197408051998031004

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Risma Nur Azizah
Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Risma Nur Azizah
NIM : 2017406056
Jurusan : Pendidikan Madrasah
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di
POS PAUD SOKA III A Kecamatan, Purwokerto Timur, Kabupaten
Banyumas

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Demikian atas perhatian Bapak, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 15 Mei 2025

Pembimbing



Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I

NIP. 19830423 201801 1 001

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU PAUD DI POS PAUD SOKA III A KECAMATAN PURWOKERTO
TIMUR KABUPATEN BANYUMAS**

RISMA NUR AZIZAH
NIM. 2017406056

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas. Meningkatkan kinerja guru merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran anak usia dini, yang mencakup sikap kedewasaan, tanggung jawab, stabilitas emosi, empati, serta kemampuan berinteraksi secara positif dengan peserta didik dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin pembelajaran yang tidak hanya berperan dalam aspek administratif, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan kapasitas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru POS PAUD SOKA III A. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan perannya secara optimal dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, inovator, dan motivator. Melalui pendekatan yang partisipatif dan komunikatif, kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan pembinaan yang berkelanjutan, serta memotivasi guru untuk terus berkembang secara profesional. Dukungan tersebut memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab, dan kedewasaan emosional guru dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, peran kepala sekolah terbukti memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di lembaga tersebut.

Kata Kunci : Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pendidikan Anak Usia Dini, POS PAUD.

**THE ROLE OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER
PERFORMANCE AT POS PAUD SOKA III A, EAST PURWOKERTO
DISTRICT, BANYUMAS REGENCY**

RISMA NUR AZIZAH
NIM. 2017406056

***Abstract :** This study aims to describe the role of the principal in improving teacher performance at POS PAUD SOKA III A, located in East Purwokerto District, Banyumas Regency. Enhancing teacher performance is a crucial aspect in supporting the success of early childhood education, encompassing maturity, responsibility, emotional stability, empathy, and the ability to interact positively with students and the work environment. In this context, the principal holds responsibility not only as an administrative leader but also as a facilitator for teacher capacity development. This research employed a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques included in-depth interviews, observation, and documentation. The research subjects consisted of the principal and teachers at POS PAUD SOKA III A. The data were analyzed using the interactive analysis model by Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that the principal plays an optimal role in improving teacher performance by acting as an educator, manager, administrator, supervisor, innovator, and motivator. Through participatory and communicative approaches, the principal successfully fosters a conducive work atmosphere, provides continuous guidance, and motivates teachers to develop professionally. This support positively influences teachers' work enthusiasm, sense of responsibility, and emotional maturity in performing their duties. Thus, the principal's role is proven to significantly contribute to improving teacher performance within the institution.*

Keywords: Principal, Teacher Performance, Early Childhood Education, POS PAUD

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikam dimata Tuhan”

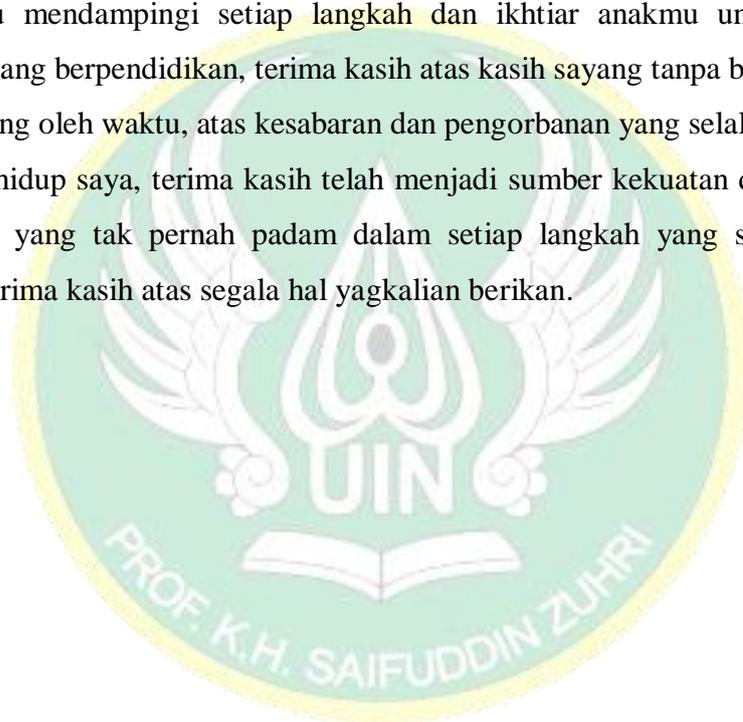
“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi Sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang Kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar”¹



¹ Boy Candra

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua tercinta Bapak Sujadi dan Ibu Siti Wariyah, doa orang tua yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak kedua ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap menengah. Kepada bapak saya, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai pada tahap ini. Untuk ibu saya, terimakasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamin, puji syukur senantiasa penulis penatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufi, hidayah serta inayah-Nya, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita nabi Besar Muhammad SAW, sahabat, tabi'in dan para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Suparjo, M.A. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Nurfuadi, M.Ag. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. Subur, M.Ag. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Abu Dharin, S. Ag., Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan.
6. Dr. Asef Umar Fakhrudin, M.Pd.I. Selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, pembimbing yang telah meluangkan waktunya ditengah kesibukan dan dengan penuh kesabaran serta keiklasan untuk memberikan arahan sehingga skripsi ini cepat terselesaikan.
7. Segenap dosen dan seluruh staf Administrasi Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu selama kuliah dan menyusun skripsi.

8. Kepala sekolah dan Guru POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas yang sudah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian.
9. Orang tua saya Ibu Siti Wariyah dan Bapak Sujadi serta keluarga yang sangat saya sayangi dan telah membantu serta mendukung penuh perkuliahan dari awal hingga akhir, serta senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti.
10. Ridho Hermawan, yang selalu memberikan dukungan tanpa henti, baik dalam bentuk semangat, motivasi, maupun kesabaran dalam menghadapi segala keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas doa, perhatian, serta pengertian yang begitu besar.
11. Teman baik saya Khonsa Fikti Aisyah, Ayu Fatika Sari, Zelvida, Citra Arum, Dea Dian yang senantiasa memberi saran dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mendapat kelancaran dan kemudahan dalam setiap langkah yang dilewati untuk mencapai gelar sarjana dengan menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan PIAUD B 2020.

Semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu saya, semoga dicatat sebagai amal soleh yang diridhoi oleh Allah SWT dan mendapatkan balasan sebaik-baiknya basalan didunia maupun akhirat.

Akhir kata, hanya Kepada Allah SWT penulis memohon petunjuk serta perlindungan atas segala sesuatu yang sudah diberikan.

Purwokerto, 15 Mei 2025
Penulis,

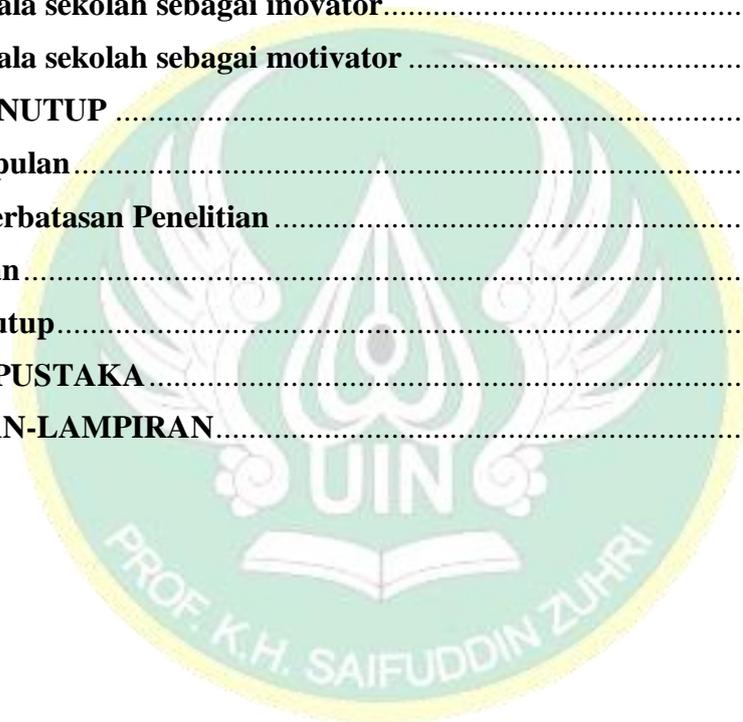


Risma Nur Azizah
NIM. 2017406056

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Definisi Konseptual	8
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan & Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Peran Kepala Sekolah	13
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	13
2. Keterampilan kepala sekolah.....	14
3. Kompetensi kepala sekolah	16
4. Peran kepala sekolah.....	18
B. Kinerja Guru	23
1. Pengertian Kinerja Guru	23
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	25
3. Indikator Kinerja Guru.....	26
C. Kajian Pustaka	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34

C. Objek dan Subjek Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Kepala sekolah sebagai pendidik (<i>educator</i>)	45
B. Kepala sekolah sebagai manajer.....	46
C. Kepala sekolah sebagai administrator.....	47
D. Kepala sekolah sebagai supervisor	49
E. Kepala sekolah sebagai pemimpin.....	50
F. Kepala sekolah sebagai inovator.....	52
G. Kepala sekolah sebagai motivator	54
BAB V PENUTUP	59
A. Simpulan.....	59
B. Keterbatasan Penelitian	60
C. Saran.....	61
D. Penutup.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Gambaran Umum POS PAUD SOKA III A	70
Lampiran 2. Pedoman Wawancara Kepala Sekolah.....	75
Lampiran 3. Transkrip Wawancara Kepala Sekolah	76
Lampiran 4. Pedoman Wawancara Guru POS PAUD SOKA III A.....	82
Lampiran 3. Transkrip Wawancara Guru POS PAUD SOKA III A	83
Lampiran 4. Catatan Lapangan 1.....	86
Lampiran 5. Catatan Lapangan 2.....	87
Lampiran 6. Catatan Lapangan 3.....	88
Lampiran 7. Dokumentasi.....	89
Lampiran 8. Permohonan Ijin Riset Individu.....	91
Lampiran 9. Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian.....	92
Lampiran 10. Surat Rekomendasi Munaqosyah.....	93
Lampiran 11. Blangko Bimbingan Skripsi	94
Lampiran 12. Surat Keterangan Seminar Proposal	95
Lampiran 13. Surat Keterangan Komprehensif.....	96
Lampiran 14. Sumbangan Buku	97
Lampiran 15. Sertifikat BTAPPI.....	98
Lampiran 16. Sertifikat PPL	99
Lampiran 17. Sertifikat KKN	100
Lampiran 18. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab.....	101
Lampiran 19. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris.....	102
Lampiran 20. Hasil Cek Plagiasi	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan tenaga kependidikan. Tenaga pendidikan mempunyai peran dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional, sehingga menghasilkan kualitas peserta didik yang bermutu. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.²

Namun, untuk melakukan program besar ini ternyata tidak mudah. Dan, orang yang paling berpengaruh terhadap program besar ini adalah kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama eksistensi dan dinamika sekolah. Kepala sekolahlah yang akan menggerakkan mesin sekolah, termasuk mau diarahkan ke masa sekolah itu, tujuan apa yang hendak dicapai, strategi apa yang digunakan, siapa yang diajak bekerja sama untuk mewujudkan cita-cita besar sekolah, dan sistem apa yang akan dibangun untuk menggapai prestasi besar di masa depan.³

Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴

² Ketut Pudjawan. *Pembinaan dan Pengembangan Profesional Pengawasan Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru*. Jurnal Grand Design Program Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Universitas Pendidikan Indonesia. 3 juni 2019, hlm. 1

³ Jurnal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2017), cet. 1, hlm. 9

⁴ Yahya Sudarya dan Tantang Suratno, *Dimensi kepemimpinan kepala sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 243

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan peserta didik, melainkan suatu sistem yang sangat kompleks dan dinamis. Sebagai lembaga pendidikan tempat terjadinya proses pembelajaran, maka dalam mengelola organisasi sekolah memerlukan kebijakan manajemen dan kepemimpinan yang dapat memberi ruang bagi tumbuh dan berkembangnya kreatifitas dan inovasi.⁵

Dalam sebuah sekolah, kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi di sekolah sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia didudukkan pada tempat paling atas.⁶ Kepemimpinan menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.⁷

Selain kepala sekolah, guru juga sangat penting peranannya dalam mensukseskan tujuan lembaga pendidikan karena guru merupakan kunci sukses output lembaga pendidikan. Guru juga memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kemandirian, kematangan dan kedewasaan, sehingga guru dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.⁸

Oleh karena itu kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar yang ada didalam suatu lembaga pendidikan.

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika-aditama,2018),hlm. 32.

⁶ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan diSekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2018), hlm 139.

⁷ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 126.

⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Stategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm 99.

Dalam proses pembelajaran guru sangat berpengaruh pada siswa dalam menerima materi. Maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁹

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah harus mengetahui problematika pendidikan yang berkaitan dengan kinerja guru ini. Dengan demikian kepala sekolah akan mendesain program pemberdayaan guru yang lebih inovatif. Guru sebagai pemimpin belajar menggerakkan dan sebagai motivator mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar sehingga peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan.¹⁰

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya, Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.¹¹

Untuk mengatasi tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas kependidikan disekolah, maka dilakukan diskusi. Pembentukan kelompok diskusi dilakukan oleh para tenaga kependidikan dan dibimbing oleh kepala sekolah. Setiap tenaga kependidikan dapat menyampaikan hasil diskusi dalam forum, sehingga terjadi saling tukar pengalaman dan saling membantu bila terjadi kesulitan. Kelompok diskusi ini, khususnya untuk meningkatkan motivasi serta menambah wawasan seluruh tenaga kependidikan disekolah dalam meningkatkan kualitas

⁹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 103.

¹⁰ yaiful Sagala, *Manajemen Stategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm 103.

¹¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 143.

pendidikan disekolah. Kelompok diskusi ini dapat membuahkan hasil yang memuaskan dilihat dari peningkatan motivasi dan semangat kerja para tenaga kependidikan.¹²

Kondisi sekolah yang dapat memberikan rasa puas bagi guru jelas akan berdampak pada perilaku dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran.¹³

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan agar tercipta tujuan yang diinginkan sekolah.¹⁴

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidikan dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.¹⁵

Untuk dapat mencapai harapan yang diinginkan, kepala sekolah memerlukan dukungan dan keterlibatan para guru secara penuh. Tanpa adanya dukungan dan keterlibatan penuh dari guru secara penuh, tugas profesional kepala sekolah tersebut tidak akan berhasil dengan baik. Dukungan penuh dari para guru tersebut akan dapat diperoleh manakala para guru memiliki semangat kerja yang tinggi, para guru mengetahui visi dan misi kepala sekolah secara jelas, dan para guru diberi kesempatan yang luas untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan sekolah. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi kepala sekolah untuk dapat

¹² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 139.

¹³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika-aditama, 2018), hlm. 139.

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 98.

¹⁵ M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, (Yogyakarta: PRESS Indo, 2020), hlm. 11.

membangkitkan semangat kerja guru melalui berbagai upaya, terutama melalui peningkatan potensi atau skill, diskusi tentang visi dan misi kepala sekolah, dan dengan melibatkan para guru secara penuh dalam pengambilan kebijakan sekolah. Dengan cara-cara tersebut diharapkan akan tumbuh semangat kerja yang tinggi dikalangan para guru.¹⁶

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional guru, guru membutuhkan bimbingan dari kepala sekolah, supervisor, maupun teman sejawatnya. Sebagai tenaga profesional, guru merupakan tenaga penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. kemampuan kepala sekolah memperkenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.¹⁷

Kepala Sekolah adalah pemimpin yang bertanggung jawab di sekolah. ia harus berusaha agar segala sesuatu berjalan lancar di sekolah dan tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan mutu yang diharapkan. Semuanya itu ia tidak dapat melaksanakannya sendiri saja. Semua guru dan anggota staf lainnya harus berusaha bersama dan menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.¹⁸

Tugas Kepala Sekolah sebagai pemimpin bukanlah pekerjaan mudah, pekerjaan yang paling mendasar adalah membimbing pembekalan guru secara kontinyu, membantu memecahkan masalah. Sekolah yang baik tidak bisa lepas dari faktor kepemimpinan yang baik, dalam sebuah Sekolah biasa kita kenal dengan kepala sekolah.¹⁹

POS PAUD SOKA III A adalah salah satu PAUD di Kecamatan Purwokerto Timur , yang didirikan pada tahun 2009, dan telah berkembang sampai sekarang. Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan pada

¹⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm. 106

¹⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2017), cet. 1, hlm. 9

¹⁸ Zulkifli Anas, *Sekolah Untuk Kehidupan*, (Jakarta: IKAPI JAYA 2013). hlm. 44.

¹⁹ Mohamad Juliantoro, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Al-Hikmah* (Vol. 5 No.2 2 Oktober 2017), hlm. 24.

tanggal 7 Oktober 2024,²⁰ dari hasil wawancara dengan kepala PAUD, yaitu Ibu Tri Rahayu Purnaningsih, beliau mengemukakan bahwa sebagai orang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara. Menurut beliau sebagai pemimpin yang pertama kepala sekolah sebagai pendidik (educator) misal kepala sekolah memberikan nasihat dan dorongan kepada bawahan. kedua kepala sekolah sebagai manajer misal adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah. Ketiga kepala sekolah sebagai administrator misal kepala sekolah mengelola kurikulum dan sarana prasarana, keuangan. Keempat kepala sekolah sebagai supervisor misal sebagai kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat dalam bermusyawarah. Kelima kepala sekolah sebagai leader misal melakukan komunikasi yang baik dengan guru dan yang lainnya. Keenam kepala sekolah sebagai inovator misal kepala sekolah memberikan contoh kepada seluruh guru di sekolah. Ketujuh kepala sekolah sebagai motivator misal kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD, upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan dengan baik yaitu dengan mengadakan pembinaan, membimbing dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan motivasi, melakukan sosialisasi dengan baik kepada seluruh elemen yang terlibat, serta mengelola sekolah dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beliau juga mengemukakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai monitor, artinya ia harus selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan atas kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah. Jadi, setiap harinya beliau mengawasi kinerja guru dan kegiatan-kegiatan didalamnya.

²⁰ Hasil Observasi Pendahuluan di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur pada tanggal 7 Oktober 2024.

Selain menjadi kepala sekolah beliau juga berperan menjadi guru pendamping untuk mendampingi dan memantau pelaksanaan belajar mengajar guru kelas setiap harinya. Senada dengan pernyataan di atas, menurut ibu Erni, beliau merupakan salah satu guru PAUD, beliau mengatakan bahwa kepala sekolah di PAUD adalah sosok yang santun, bertanggungjawab, disiplin dan disegani di PAUD.²¹

Agar dapat diketahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A, Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji dan menganalisis lebih dalam melalui penelitian dengan fokus **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur.”**



²¹ Wawancara dengan Ibu Tri Rahayu Purnaningsih Selaku Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur.

B. Definisi Konseptual

1. Peran Kepala Sekolah

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Dari definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran serta komponen lain yang terlibat didalamnya.

²²

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Disisi lain menurut pemerintah melalui kementerian pendidikan kepala sekolah adalah guru yang diberikan untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan.²³

Menurut E. Mulyasa, kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengelola setiap elemen sekolah (yang terletak dibelakang sekolah) sangat besar pengaruhnya terhadap berhasil atau tidaknya pendidikan dan pengajaran disekolah. Keterampilan kepala sekolah yang ada kaitannya dengan pengetahuan serta pemahamannya tentang manajemen dan kepemimpinan beserta tugas-tugasnya yang diberikan kepada kepala sekolah, karena seringkali kegagalan dalam proses pembelajaran di sekolah diakibatkan oleh ketidakmampuan kepala sekolah untuk memahami tugas guru, dan harus dilakukan. Kondisi ini dapat menunjukkan keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan, visi dan misinya, tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah

²² Yahya Sudarya dan Tantang Suratno, *Dimensi kepemimpinan kepala sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 255

²³ Permendikbutristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Kepala sekolah.

tersebut. Prosesnya, kualitas interaksi yang dinamis terjadi antara kepala sekolah dan guru, beserta siswa itu memainkan peran yang penting, terutama jika mereka mengadaptasi kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah yang berbeda dengan persyaratan globalisasi, perubahan sosial, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persyaratan kebutuhan masyarakat. situasi dan kondisi lingkungan yang membutuhkan semua kompetensi dan profesionalisme rekan kerja untuk menciptakan dan menjalin interaksi yang baik dan berkualitas tinggi.

²⁴Dalam hal ini kepala sekolah merupakan leader dalam lembaga pendidikan yang harus mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya sesuai dengan rencana/rancangan yang telah dibuatnya. Hal ini bertujuan agar visi dan misinya dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu kepala sekolah harus pandai-pandai dalam memahami sifat-sifat yang dimiliki oleh bawahannya agar mudah dalam menggerakkan dan menyesuaikan diri dengan bawahannya agar tercipta hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi dalam lembaga pendidikan. Ketika seorang pemimpin mampu menggerakkan setiap anggotanya dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif maka kemudian membuat semua anak (guru) termotivasi dalam upaya meningkatkan kinerja.

2. Kinerja Guru

Dalam meningkatkan kinerja guru, upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan dengan baik yaitu mengadakan pembinaan, membimbing, dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas, selain itu kepala sekolah juga memberikan motivasi, melakukan sosialisasi dengan baik, serta mengelola sekolah dengan baik. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah mendapatkan dukungan dari guru-guru, wali murid, masyarakat dan pihak-pihak yang terlibat, sehingga

²⁴ Tarhid, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Jurnal Kependidikan, 2018), Vol. 5, No. 2, hlm. 142.

sangat membantu dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan yang telah diprogramkan.²⁵

Kinerja seorang guru adalah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru, yaitu pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki seorang guru.²⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat diuraikan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah sebagai pendidik dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

C. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang, maka penelitian ini merumuskan masalah “bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur”.

D. Tujuan & Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Manfaat dari sudut pandang teoritis membantu memajukan bidang studi yang dipelajari. Manfaat berupa peningkatan tentang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A diharapkan dapat dihasilkan dari penelitian ini. Selain itu manfaat

²⁵ H. A. Rusdiana dan Hj. Yeti Heriyati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 116.

²⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung PT Refika Aditama, 2010), h 21.

teoritis berfungsi untuk menjelaskan teori yang digunakan untuk penelitian masih relevan secara umum atau tidak sama sekali.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis ini adalah:

- 1) Untuk memberikan gambaran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A dan menambah khasanah keilmuan tentang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bersifat membangun bagi kepala sekolah pada umumnya dan kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Utara

E. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan bertujuan agar penelitian ini lebih terstruktur dan terarah. Oleh karena itu, penulis merinci sistematika pembahasan sebagai berikut: BAB I adalah Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi landasan teoritis yang mencerminkan fokus kajian penelitian berupa kerangka konseptual dan kajian pustaka. Kerangka konseptual mencakup ruang lingkup yang terkait dengan judul skripsi, sementara kajian pustaka memuat informasi dari karya ilmiah sebelumnya memiliki persamaan dan perdedaan dengan penelitian terkait.

BAB III menguraikan metode penelitian yang akan digunakan dalam proses penelitian skripsi. Termasuk jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif deskriptif, metode pengumpulan data yang melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

BAB IV memuat hasil dan pembahasan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur. BAB V berisi kesimpulan, saran, dan penutup. Kesimpulan harus disajikan secara tegas dan jelas sesuai dengan permasalahan penelitian. Saran memberikan rekomendasi yang operasional

berdasarkan temuan penelitian. Kata penutup berisi ucapan syukur atas selesainya proses penelitian.

Selain berisi BAB, pada skripsi ini terdapat tiga bagian penting, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Pada bagian awal terdiri dari sampul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, dan daftar lampiran. Pada bagian utama meliputi bab I hingga bab V sebagaimana telah dijelaskan. Bagian akhir meliputi daftar pustaka, lampiran, daftar riwayat hidup.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran secara umum sekolah atau lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Disisi lain menurut pemerintah melalui kementerian pendidikan kepala sekolah adalah guru yang diberikan untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah dan luar biasa dan sekolah Indonesia di luar negeri.²⁷

Seorang pemimpin pendidikan dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi, formal, *leader*, atau status *leader*. Status *leader* bisa meningkat menjadi fungsional *leader*. Tergantung dari prestasi dan kemampuan didalam memainkan peranannya sebagai pemimpin pendidikan sekolah yang telah diserahkan pertanggung jawaban kepadanya. Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengertian dimana kata yang menerangi dalam lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung dan sekaligus menjadi sifat dan ciri-ciri bagaimana yang harus dimiliki seorang pemimpin. Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah, berarti secara terminology kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk

²⁷ Permendikbutristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang penugasan kepala sekolah.

memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru dan murid.

2. Keterampilan kepala sekolah

Keberhasilan sebagai kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah dengan kualitas yang baik terlepas dari peran keterampilan yang dimiliki, maka dari itu kepala sekolah diuntut untuk memiliki keterampilan-keterampilan manajerial sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan. Para ahli sependapat tentang keterampilan manajerial yang harus di miliki seorang pemimpin. Seperti yang dikemukakan oleh Overton mengatakan bahwa ada tiga keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu *Technical skill, Human skill, Conceptual skill*.²⁸

Sejalan dengan itu Kants yang dikutip sergioivanni mengatakan bahwa keterampilan teknis (*Technical skill*) yakni keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan Teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan tugas.²⁹ Sejalan dengan itu Payol dalam Hendro Widodo mengungkapkan bahwa keterampilan teknis yaitu kemampuan manusiawi untuk menggunakan prosedur, teknis dan pengetahuan mengenai bidang khusus. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa keterampilan teknik ialah keterampilan yang lebih menekankan kepala sekolah dalam kemampuannya menggunakan prosedur teknik dalam menyelesaikan masalah atau tantangan yang dihadapi. Selain itu *technical skill* juga dapat diartikan kemampuan dalam menggunakan alat hal ini sejalan dengan penjelasan Yulk yang menjelaskan bahwa keterampilan teknis pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat dan peralatan yang relevan bagi kegiatan tersebut. Jadi terkait dengan keterampilan teknik ini tidak hanya

²⁸ Syafaruddin *Kepemimpinan pendidikan Akuntabilitas pimpinan pendidikan pada Era Otonomi Daerah*, Cet 1 (Depok Grafindo persada, 2019) h. 53

²⁹ Mudzakkir *Model Kepemimpinan Pendidikan Cet.1* (Semarang: Wahid Hasyim Univerity Press,2009) h. 155

mengacu kepada mengelola akan tetapi lebih jauh juga dapat digunakan dalam suatu prosedur.

Keterampilan kedua ialah *human techinal* yang lebih dikenal dengan keterampilan hubungan manusia Overton mengemukakan bahwa *Human skill* dapat diartikan bahwa keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan dalam menjalani kerjasama dan komunikasi dua arah, komunikasi yang dimaksud ialah kemampuan kepala sekolah berkomunikasi kepada sesama guru dan masyarakat sekitar sekolah yang dipimpinnya. Keterampilan ini sangat menunjang dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan adanya kinerja guru baik berarti menerminkan bahwa kepala sekolah dapat memahami kebutuhan tenaga pendidiknya serta berhasil memberikan motivasi setiap guru menghadapi kesulitan.³⁰

Lebih lanjut Effendi menjelaskan kemampuan hubungan manusia meliputi: kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama, kemampuan untuk memahami isi hati sikap dan motif orang lain, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif, praktis, dan diplomatis, kemampuan berperilaku yang dapat diterima.³¹

Keterampilan ketiga yaitu keterampilan konseptual, keterampilan konseptual (*conceptual skill*). Ialah kemampuan analisis umum, berpikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep, serta konseptualisasi hubungan yang kompleks dan berarti dua, kreativitas dalam mengembangkan ide dan pemecahan masalah, kemampuan mengalisis peristiwa-peristiwa dan kecenderungan-kecenderungan yang dirasakan, mengantisipasi perubahan-perubahan, dan melihat peluang serta masalah-masalah potensi (berpikir secara enduktif dan deduktif) pirdata

³⁰ Hendro Wibowo *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah* (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Ambarketawang 3 Gamping Sleman) dalam e-jurnal Kajian penelitian pendidikan dan pembelajaran Vol.2, No. 1 Oktober 2017, diakses pada 15 Oktober 2022.

³¹ Muhammad Walid *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pendidikan dan pembelajaran* Vol. 1. No.1 Desember 2008, Diakses pada 14 Oktober 2022

juga mengungkapkan bahwa keterampilan adalah keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, sedangkan pirdata menyebutkan bahwa yang dipandang sebagai keterampilan konsep adalah menentukan strategi, kebijakan mengkreasikan dan merencanakan sesuatu yang baru dan memutuskan, sedangkan pirdata menyebutkan bahwa *conseptual skill* merupakan kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, memecahkan masalah, membuat keputusan dan pembuatan rencana.³²

Berdasarkan uraian tersebut penulis dapat simpulkan bahwa keterampilan ini merupakan keterampilan yang porsinya harus lebih banyak dikuasi oleh kepala sekolah karena dari pandangan para ahli menggambarkan bahwa output dari keterampilan ini adalah perencanaan, penetapan strategi, penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan. Untuk menciptakan kinerja sekolah yang baik maka kepala sekolah harus memperbaiki keterampilannya.

3. Kompetensi kepala sekolah

Terkait dengan kompetensi kepala sekolah para ahli berpendapat mengenai hal tersebut, menurut Spencer yang dikutip mengatakan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Dilain sisi Becker dan Ulrich mengatawakan bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan yang mempengaruhi kinerja.³³

Pertanyaan diatas dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berhubungan dengan suatu jabatan situasi tertentu, komptensi juga dapat diartikan kemampuan melaksanakan sesuatu yang dapat diperoleh melalui pendidikan ataupun pelatihan.

³² Zulfikar, Nuriyani, dan Alina *Pengaruh Keterampilan Konseptual Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah* di SMP Negeri 4 Palopo Jurnal Kelola Of Islamic Education Management 15 Oktober 2022

³³ Ani Safitri dan Rahma Alendra Yusiyaka *Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah* (studi kepala sekolah SDN di Kabupaten Sukabumi) dalam e jurnal OBor Penmas pendidikan luar sekolah, Vol.3, No 1, April 2020, h. 206

Terkait dengan kompetensi kepala sekolah, Amidjaja yang dikutip oleh Mantja mengemukakan bahwa kompetensi mengacu kepada perbuatan dan kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.³⁴

Berdasarkan peraturan yang ada calon kepala sekolah setidaknya memiliki lima kompetensi hal ini tertuang dalam peraturan menteri pendidikan nasional republic Indonesia nomor 13 tahun 2007 yaitu:

1) Kompetensi kepribadian yang meliputi: berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia jadi komunitas disekolah. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. Memiliki kemampuan yang kuat pengembangan diri sebagai kepala sekolah. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi manajerial meliputi: menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan. Pemimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindakan lanjutannya.

3) Kompetensi kewirausahaan meliputi: menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sebagai sumber belajar peserta didik.

³⁴ Akmad Afroni *Kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan kompetensi guru*, Vol, 7, N0 1, Juni 2009

4) Kompetensi Supervisi meliputi: merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat. Menindak lanjuti supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5) Kompetensi sosial meliputi: Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.³⁵

4. Peran kepala sekolah

Peran merupakan seperangkat perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang pada suatu kedudukan unit sosial sedangkan definisi peran dalam kamus besar di Indonesia, kata peran berarti perangkat tingkah laku diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Lebih jauh Newell menjelaskan peran adalah sama dengan perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai kedudukan tertentu melekat dalam perilaku jadi secara umum dapat diartikan bahwa peran kepala sekolah adalah perangkat tingkah laku atau tindakan yang dilakukan kepala sekolah.³⁶

Menjadi kepala sekolah bukanlah hal yang mudah dilain sisi peran dan tanggung jawab seorang kepala sekolah tertentu berbeda jauh dengan guru, secara umum tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin satuan pendidikan. Sebagai suritauladan bagi warga sekolah dituntut untuk memiliki dan menguasai kompetensi-kompetensi kepala sekolah yang mengacu pada permendikbud nomor 13 tahun 2007 yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervise dan kompetensi sosial. Hal ini bertujuan agar kepala sekolah mampu

³⁵ Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 133 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah

³⁶ Wahyudin Nur Nasution *Kepemimpinan Pendidikan disekolah dalam jurnal Tarbiyah* Vol.22, No 1, Juni 2015, h 70, diakses pada 7 Oktober 2022

menjalankan tanggung jawabnya untuk menciptakan mutu sekolah yang baik dan mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana atau proses untuk membujuk agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela.

Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan kepala sekolah dalam hal pemimpin disekolah yaitu seseorang yang menjadi penggerak disetiap aktivitas warga sekolahnya dan dituntut untuk mampu membuat keputusan ataupun kebijakan demi tercapainya tujuan sekolah dan hal tersebut akan tercapai ketika dikelola pemimpin yang baik. Mulyasa, menyebutkan kepala sekolah kepala sekolah mempunyai fungsi utama yaitu: kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah leader, kepala sekolah sebagai innovator dan kepala sekolah sebagai motivator.

37

a) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan bagian penting dari proses pendidikan, dan guru bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mengembangkan kurikulum sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya pasti akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi guru dan akan secara konsisten berusaha membantu dan mendorong guru untuk terus meningkatkan keterampilan mereka.

Sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan sekolah yang positif, memberikan nasehat kepada warga sekolah,

³⁷ Muhammad sholeh *Peran Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru dinamika pendidikan* Vol.1, No.1, Tahun 2016, h 45.

memberikan dorongan kepada semua pendidik, dan menerapkan model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai-nilai pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.³⁸

b) Kepala sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, administrasi, tata usaha, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan.³⁹

Dalam organisasi atau lembaga, terutama di lembaga pendidikan, ada sikap mental guru yang bekerja hanya berdasarkan perintah kepala dari pada inisiatif dan tanggung jawab. Hal ini menyebabkan hasil pekerjaan yang tidak optimal. Guru melakukan tugas karena diperintah oleh kepala, bukan karena inisiatif mereka sendiri.⁴⁰

Kepala sekolah harus melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru sebagai bagian dari mengelola tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melakukannya melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.⁴¹

c) Kepala sekolah sebagai Administrator

Untuk meningkatkan kemampuan guru, biaya tidak dapat dihindari, terutama dalam hal pengelolaan keuangan. Seberapa besar anggaran yang dapat dialokasikan sekolah untuk peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi seberapa baik guru

³⁸ M. Bakhrudin, *Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik, Islam Kontemporer: Jurnal Studi Keislaman* (Vol. 1 No. 1 2016), hlm:6.

³⁹ Sunarto. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. Jurnal Analisis Manajemen*,5(1), 17-29.

⁴⁰ Maswan, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah, Jurnal Tarbawi* (Vol.12, No.2, Juli-Desember2015),hlm:199.

⁴¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, (Bandung:Rosdakarya,20024).hlm. 98.

memiliki kemampuan. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat menetapkan anggaran yang cukup untuk upaya peningkatan kompetensi guru.

Kepala sekolah adalah administrator yang bertanggung jawab sepenuhnya atas keberhasilan pendidikan setiap siswa dan bertanggung jawab sepenuhnya atas penyediaan fasilitas, lingkungan belajar, dan materi pelajaran yang sesuai. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan program pembelajaran yang berkualitas tinggi bergantung pada kepemimpinannya.⁴²

d) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor, yang merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.⁴³

Untuk mengetahui sejarah mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervise, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervise ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.⁴⁴

e) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

⁴² Endang Herawan, *Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Instructional Leader*, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 1), hlm: 262

⁴³ A.R., A., Manarus, R., & Sidik, H. 1996. *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 189-199.

⁴⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, hlm. 108.

Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tetap dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.⁴⁵

f) Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan.

Kepala sekolah sebagai innovator, dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategis yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁴⁶

g) Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif.

⁴⁵ Akhmad Sudrajat. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. Jurnal Pendidikan (Vol 4. 21 Januari 2008). 7-9.

⁴⁶ Muh. Fitrah. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Penjaminan Mutu (Vol 1. 28 Februari 2017). 31-42.

Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.⁴⁷

Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah mempunyai peran yang penting yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, pemimpin, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya selain itu sebagai administrator kepala sekolah harus mampu mengelola pembiayaan pendidikan secara efektif dan efisien.⁴⁸

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance* jika diartikan kedalam bahasa Indonesia maka memiliki arti kinerja, sedangkan pada kamus besar bahasa Indonesia secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai suatu capaian individu atau kelompok yang diperlihatkan, kinerja merupakan sebuah kata dari bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi atau bisa pula diartikan dengan hasil kerja. Menurut Mulyasa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.⁴⁹

⁴⁷ Purwati, Sri. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Administrasi Negara*. 1 (1), 210-224.

⁴⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (dalam konteks menyukseskan MBS & MBK)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 24-25.

⁴⁹ Widdy H.F. Rorimpandey *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2020) h. 20

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan.⁵⁰

Lebih lanjut Cambell et al. yang dikutip oleh Cascio menjelaskan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu yang dapat diamati, hal itu sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Sejalan dengan itu Mangkunegara juga menjelaskan bahwa kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan bersifat kognitif, efektif dan psikomotif.⁵¹ Hal ini sejalan dengan Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”

Berdasarkan uraiannya di atas maka dapat disimpulkan apabila kinerja disandingkan dengan seorang guru maka dapat dipahami bahwa hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkait dengan kinerja guru sangat

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, 2013, Jakarta: Rajawali Pers

⁵¹ Mangkunegara, DR. A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005, h.36.

berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah karena kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu membantu guru dalam mengembangkan pola dan standar perilakunya serta melaksanakan aturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan disiplin kerja. Disisi lain kinerja guru juga sering kali dikaitkan dengan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu disiplin kerja juga menjadi penunjang dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk menunjang kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang professional, adapun kompetensi guru diatur dalam undang-undang republik Indonesia pasal nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵²

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Meier perbedaan antara kinerja dengan orang satu dengan lainnya didalam situasi kinerja adalah perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat penghasilan kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi dengan dua hal iatu faktor individu dan faktor situasi.⁵³

Disisi lain menurut Sutrisno adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Dari beberapa pendapat di atas dapat di pahami guru merupakan pemeran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang juga merupakan cerminan mutu pendidikan. Keberadaan seorang pendidik dalam mengemban dan menjalankan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh faktor internal yang

⁵² Republik Indonesia *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen*

⁵³ Itsikomah Strategi *Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Nur E1-Islam, Vol.5. No.2, Oktober 2018.

membawa dampak besar terhadap kinerja seorang guru beberapa faktor kinerja yang dapat di ungkap yaitu sebagai berikut:

- 1) Keperibadian dan dedikasi
- 2) Pengembangan profesi
- 3) Kemampuan mengajar
- 4) Hubungan dengan masyarakat

Berdasarkan paparan para ahli diatas penulis seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tentu memiliki faktor-faktor yang menunjang kinerja itu faktor internal maupun eksternal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh para atasan. ⁵⁴

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan indikator kesuksesan dalam organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. ⁵⁵

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kinerja. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program guru memiliki tanggung jawab secara garis besar dapat dikelompokan yaitu: Guru sebagai pengajar, Guru sebagai pembimbing, Guru sebagai administrator kelas. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai penagajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya

⁵⁴ Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Cet. 1: Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011), h. 122-138.

⁵⁵ Sardiman AM, *interaksi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 125.

dengan usaha meningkat proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, terdapat beberapa kegiatan yang perlu dilakukan diantaranya yaitu melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan, dan persepsi. Untuk mewujudkan pembinaan disiplin, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan sikap disiplin guru di sekolah terkait pemberian motivasi, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru agar meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya mengenai pemberian penghargaan kepada guru, kepala sekolah harus benar-benar melakukannya secara tepat, efektif, dan efisien, agar hal tersebut tidak menimbulkan dampak negative terhadap pengelolaan secara menyeluruh, kemudian yang terakhir yaitu persepsi, dalam hal ini kepala sekolah diuntut untuk dapat memunculkan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap guru.

Sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan dan terciptanya kinerja sekolah dan generasi yang baik harus memperhatikan kedisiplinan sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sementara itu untuk melihat kinerja guru yang baik maka perlu diajarkan penilaian kinerja.⁵⁶

Menurut Supardi menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan

⁵⁶ Muhammad sholeh, *Keefetifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen Jurnal* Vol. 1 2016, h 53.

- 3) Sistem penempatan dan unit variasi pengalaman
- 4) Kemampuan praktis
- 5) Kualifikasi
- 6) Hasil pekerjaan
- 7) Pengembangan⁵⁷

C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah uraian tentang berbagai teori yang bersifat sistematis dari pakar atau peneliti yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rujukan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan orang lain. Hasil penelitian sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan sebelumnya dengan penelitian ini, antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Meri, Arsita, T. Sulistyono dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Ambarbinangun Kasihan Bantul” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kepala sekolah dalam konteks yang berbeda mendekati kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat demokratis, hal ini menurut pendapat 50% dari pada guru. Namun pendapat dari kepala sekolah, kepemimpinannya juga bersifat demokratis, menurutnya gaya kepemimpinan kepemimpinannya juga bersifat demokratis, menurutnya gaya kepemimpinan demokratis sangat cocok diterapkan karena sesuai dengan kepribadiannya yang membebaskan para guru untuk mengembangkan kreativitasnya dalam proses kegiatan belajar-mengajar, kedua gaya kepemimpinannya demokratis kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Ini adalah 57% baik menurut guru, dan 54%

⁵⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, 2013, Jakarta: Rajawali Pers

baik menurut anak-anak; oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru sudah baik.⁵⁸

Kedua, Penelitian Skripsi oleh Muhamat Iksan yang berjudul “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI giriloyo II imogiri bantul” Dalam melakukan penelitian Muhamat Iksan menggunakan metode penelitian kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah madrasah di MI Giriloyo berhasil mempromosikan lingkungan kerja yang positif bagi stafnya. Pendekatan utama menemukan jawaban atas masalah saat ini dengan musyawarah. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru efektif; kepala madrasah memberikan ruang kepada guru untuk terus meningkatkan kreativitas dan penemuannya guna meningkatkan kinerja guru. Selain itu, pemimpin madrasah menyediakan sumber daya teknologi dan data pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh kepribadian kepala madrasah, komunikasi, profesionalisme, kompetensi guru, serta sarana dan prasarana.⁵⁹

Ketiga, Penelitian skripsi oleh Nur Musfirah dengan judul “peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru di madrasah Aliyah miftahul huda kepuh teluk kecamatan tambak pulau bawean kabupaten gresik”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif . Berdasarkan temuan, jelas bahwa kepala sekolah adalah pendidik efektif yang dapat mengarahkan siswa dan guru dan menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik. Kepala sekolah sebagai manajer, yaitu mengikut sertakan guru dalam pelatihan, seminar/workshop. Sebagai administrator, kepala sekolah mengawasi administrasi sekolah sesuai dengan rencana kerja tahunan, serta administrasi siswa, keuangan dan infrastruktur. Pengawasan kepala sekolah dilakukan setiap tiga bulan sekali, seorang pemimpin yang tegas,

⁵⁸ Meri Arsita and Sulistyono, “*Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Barbinangun Kasihan Bantul*”, 1-8

⁵⁹ Muhamat Iksan, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Giriloyo II Imogiri Bantul*”, 2019.

terus terang, sopan, dan bertanggung jawab, transformasi system pendidikan dapat memperkenalkan pendekatan baru, sebagai wirausahawan. Hasil penumbuhan kemampuan kepala sekolah madrasah Aliyah miftahul huda teluk kepuh berhasil, namun perannya dalam mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan dan seminar belum optimal. Namun, kepala sekolah telah berubah secara signifikan sejak sebelumnya.⁶⁰

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana dengan judul “peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru”. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan deskripsi yang rinci, factual, dan objektif. Kepala sekolah mengadopsi pendekatan kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan kinerja guru, karena keputusan dibuat oleh kepala madrasah berdasarkan umpan balik dan rekomendasi dari guru dan tenaga kependidikan lainnya atau dengan keputusan bersama. Kepala sekolah selalu melakukan analisis jabatan terhadap jabatan kepala sekolah. Analisis ini bertujuan untuk menetapkan guru sesuai dengan kemampuannya pelaksanaan program madrasah, bukan hanya persiapannya, merupakan factor utama dalam meningkatkan efektivitas guru. Lima indikasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh interaksi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan perencanaan dan pelaksanaan kepala sekolah. Sejalan dengan prinsip gagasan meningkatkan kinerja sekolah.⁶¹

Kelima, Penelitian Skripsi oleh Agung Setiabudi dengan judul “gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi kasus di SD Negeri buyutan kecamatan gedangsari, kabupaten

⁶⁰ Nur Musfirah, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepuh Teluk Kecamatan Tambak Pulau Bawean Kabupaten Gresik”, 2018.

⁶¹ Abdi Setiawan, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana” *Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 1-7

gunungkidul. Provinsi D.I.Yogyakarta)”. penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan penelitian sebagai strategi pengumpulan data. Hasil penelitian menyatakan bahwa pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri buyutan gunung kidul bersifat demokratis, hal ini dapat dilihat dari kepercayaan kepala sekolah terhadap guru, kepala sekolah selalu menerima masukan dari guru dan memutuskan sesuatu permasalahan secara bersama-sama, kedua kepala sekolah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru meningkat karena kepala sekolah mampu membujuk mereka untuk berpartisipasi dalam peluang pengembangan professional. Terbukti dari ketiga gaya kepemimpinan demokratis guru menjadi lebih inspiratif, yang mempermudah peningkatan kinerja guru. ⁶²



⁶² Agung Setiabudi, “Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru (Studi Kasus di SD Negeri Buyutan Kecamatan Gedangsari. Kabupaten Gunungkidul. Provinsi D.I. Yogyakarta)”. 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara yang bersifat ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan hal ini yang dimaksud metode penelitian disini adalah sebuah cara atau yang akan diteliti, sehingga mencapai tujuan dari penelitian. Untuk memperoleh gambaran yang ada dilapangan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A. ⁶³

Setiap penelitian memiliki maksud dan tujuan tertentu. Secara umum tujuan penelitian itu ada tiga yaitu bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan, penemuan berarti data yang diperoleh baru dimana sebelumnya belum diketahui, pembuktian berarti data yang diperoleh digunakan untuk membuktikan keraguan terhadap informasi, pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang lebih ada.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana peneliti sebagai pengumpul data dengan menggunakan metode pengumpulan data yang didasarkan pada pengamatan Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam, dengan fokus pada makna dan interpretasi subjek penelitian. Dalam konteks ini, Anda bisa menggunakan metode observasi, wawancara mendalam, atau dokumentasi untuk mendapatkan data yang kaya akan detail. ⁶⁴

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang diperoleh berupa kata dan

⁶³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 5.

⁶⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 9-10.

kalimat. Pengelohan data dilakukan dengan memaknakan catatan deskriptif, penerapan kalimat, sajikan dengan lengkap dan apa adanya sesuai yang ditemukan di lapangan.⁶⁵

Penelitian deskriptif kualitatif dapat memperoleh informasi mengenai fenomena sejarah, tingkah laku, kehidupan masyarakat, pergerakan sosial, fungsionalisme organisasi, serta dan juga hubungan kekerabatan. Fenomena tersebut beberapa dapat diperoleh melalui data sensu akan tetapi tetap menggunakan analisa kualitatif. Tujuan dilakukannya penelitian kualitatif sebenarnya untuk menjawab suatu pertanyaan dalam fenomena yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur ilmiah dan pendekatan kualitatif

Latar belakang dalam penelitian kualitatif adalah latar belakang alamiah, dimana kegiatannya adalah menganalisis fenomena yang terjadi dalam kehidupan manusia dengan menggunakan berbagai cara dimana cara yang lazim digunakan adalah wawancara, observasi, pemanfaatan dokumen, dan juga melakukan pengamatan.⁶⁶

Penelitian deskriptif kualitatif ini berfokus pada kegiatan menjawab pertanyaan penelitian berupa siapa, apa, bagaimana, dan dimana suatu peristiwa terjadi hingga akhirnya dikaji secara mendalam secara sistematis sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti dapat mengajukan pertanyaan, kemudian mengelaborasi dan mampu membangun keadaan sosial agar yang diteliti lebih bermakna dan jelas informasinya. Selain itu peneliti juga harus divalidasi seberapa siap peneliti melakukan penelitian.

Disitulah dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti kualitatif memiliki tujuan untuk mengkaji suatu fenomena yang terjadi dari pelaku,

⁶⁵ Farida Nugrahani, "*Metode Penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa*", (solo: Cakra Books, 2014). hlm. 96.

⁶⁶ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 209.

pandangan, tindakan, motivasi dan lainnya, dengan metode holistik dan deskriptif dimana kasus itu terjadi alami tanpa campur tangan manusia dan tentunya menggunakan metode yang lazim digunakan pada penelitian kualitatif.

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Dimana pendekatan ini berarti menjabarkan dan mendeskripsikan fenomena dari suatu pengalaman yang di dasari pada kesadaran dan pengalaman individu.⁶⁷

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang lebih jelas, lengkap, serta memungkinkan dan mudah bagi peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Oleh karena itu, maka peneliti menetapkan lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Maka dari itu penelitian ini dilakukan di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas.

Peneliti memerlukan rancangan waktu yang tepat sehingga penelitian dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan yaitu memperoleh hasil yang maksimal. Penelitian ini dilakukan pada bulan September - Oktober 2024.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel yang akan peneliti deskripsikan dan cari tahu informasinya pada tempat dilakukannya penelitian. Objek penelitian merupakan fokus peneliti terhadap suatu objek yang diteliti dalam suatu penelitian. Objek penelitian dalam penelitian kualitatif dinamakan sebagai situasi sosial yang terdiri atas tiga komponen, yaitu tempat, pelaku dan aktivitas.⁶⁸

⁶⁷ Zuchri Abdussamad, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Makasar: Syakir Media Press, 2021, hlm. 94.

⁶⁸ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 229.

Objek dalam penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Purwokerto Timur karena peneliti tertarik untuk melihat bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dapat didefinisikan sebagai objek, peristiwa, atau individu yang berfungsi menjadi lokasi data yang di situ variabel penelitian yang relevan berada, dan juga menjadi fokus masalah penelitian.⁶⁹ Subjek pada penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru, di dalam lingkungan sekolah POS PAUD SOKA III A, lokasi tersebut merupakan fokus atau tempat penelitian mengamati dan menggali informasi beserta data tentang bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur, berdasarkan penelitian tersebut yang menjadi subjek penelitian ini adalah:

1) Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A

Kepala sekolah POS PAUD SOKA III A merupakan pimpinan tertinggi di sekolah tersebut, yang memiliki wewenang dan kebijakan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, ibu Tri Rahayu Purnaningsih selaku kepala sekolah POS PAUD SOKA III A, yang memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.

2) Guru POS PAUD SOKA III A

Melalui guru kelas ini diharapkan penelitian memperoleh data tentang deskripsi bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru di POS PAUD SOKA III A

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2016), hlm. 96.

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dalam wawancara, pertanyaan dari jawaban diberikan secara verbal, wawancara juga diartikan sebagai salah satu metode untuk mendapatkan data melalui sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini digunakan untuk menggali data utama terkait dengan fokus penelitian.⁷⁰

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari narasumber yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁷¹

Pada penelitian ini, narasumber dalam wawancara adalah kepala sekolah. Wawancara kepada kepala dilakukan untuk memperkuat data dan sumber penelitian, sehingga penelitian ini memiliki sumber data yang akurat, detail, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian kualitatif ada beberapa macam wawancara antara lain :

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang telah diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah di siapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data

⁷⁰ Bimo Walgito, *"Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah"*. (Yogyakarta; Andi Offset, 1995), cet IV, h. 63.

⁷¹ Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 195).

dapat menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpulan data supaya setiap wawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon wawancara.

b. Wawancara semi-struktur

Pelaksanaan wawancara ini lebih bebas, dimana tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi secara terbuka, yang mana pihak yang di wawancara memberikan pendapat, ide, dan lainnya tanpa peneliti ketahui.

c. Wawancara tak berstruktur

Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara, wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan kegiatan berdialog yang dapat dilakukan secara terstruktur, semi struktur, atau bahkan tak berstruktur, yang mana narasumber akan memberikan informasi kepada ke peneliti terkait berbagai hal yang peneliti butuhkan.⁷²

Pada penelitian ini metode wawancara yang digunakan adalah mengajukan berbagai pertanyaan terstruktur kepada kepala sekolah POS PAUD SOKA III A terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A, mulai dari kompetensi kepribadian guru, program pengembangan diri, pola komunikasi dan interaksi, evaluasi dan umpan balik, penghargaan dan motivasi.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang pasti dilakukan dalam kegiatan penelitian terutama penelitian kualitatif. Dengan melakukan observasi penelitian dapat mengumpulkan data dan melakukan

⁷² Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 305-306.

pencatatan secara sistematis tentang apa yang ditemukan saat melakukan observasi.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, kemudian observasi terus terang atau tersamar yaitu peneliti terus terang kepada sumber data sedang melakukan observasi. selanjutnya observasi tak terstruktur, observasi ini dilakukan ketika fokus penelitian belum jelas.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipan, yang pelaksanaannya peneliti mengikuti kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh kepala sekolah dan mengklasifikasikannya mana yang termasuk dalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru. Mulai dari kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, sampai pada pengawasan. Peneliti juga akan melakukan observasi terkait dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan sosial dengan pendidik, wali murid dan masyarakat. Pendidik juga akan melakukan observasi terkait hambatan yang dialami selama menjabat sebagai kepala sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan kejadian yang sudah berlalu dapat berupa gambar, tulisan, ataupun lembar kerja yang sudah diselesaikan seseorang. Dokumentasi ini dapat dijadikan sebagai penunjang kredibilitas hasil wawancara dan observasi karena hasil penelitian akan lebih kredibel jika disertai dengan dokumen, lembar kerja, sejarah pribadi dan biografi, karya tulis menarik, seni, dan juga foto-foto kegiatan.⁷³

⁷³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 240.

Dalam penelitian ini dokumen yang peneliti cantumkan adalah gambaran umum tentang sekolah, lembar kerja kepala sekolah, kegiatan yang dilakukan kepala sekolah sebagai pembimbing, motivator, supervisor, evaluator, dan juga forum kegiatan.

E. Teknik Analisis Data

Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif dilakukan dengan beragam cara dan berulang kali hingga memperoleh data dari berbagai sumber. Penelitian ini menggunakan analisis data di lapangan model Miles dan Huberman. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data tersebut adalah :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data Reduction (Reduksi Data) merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Sedangkan mereduksi data merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang dicari. Reduksi data diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁷⁴

Reduksi data pada penelitian ini yaitu merangkum data yang sudah disimpulkan berupa data hasil wawancara dan observasi terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

⁷⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 325).

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis data-data yang diperoleh di POS PAUD SOKA III A. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, untuk penelitian kualitatif maka data dapat disajikan dengan uraian singkat, bagan, maupun hubungan antar kategori. Data yang disajikan akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi.

Dengan melakukan penyajian data maka akan memudahkan peneliti untuk memahami fenomena yang terjadi secara lebih jelas, sehingga dapat melanjutkan rencana penelitian selanjutnya sesuai informasi yang sudah dipahami.⁷⁵

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan dirubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai kesimpulan atau verifikasi yang ada merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan baru tersebut dapat berupa uraian mampu gambar yang sebelumnya belum pernah diketahui dan dengan adanya penelitian maka menghasilkan informasi tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini dapat menjawab kesimpulan awal yang sifatnya masih sementara, dan akan berubah ketika ditemukan data-data selama penelitian.⁷⁶

4. Penarikan Kesimpulan

⁷⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 326.

⁷⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D" (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 328.

Penarikan kesimpulan yaitu tahap akhir dari metode analisis data kualitatif. Ketika ke lapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan akan lebih bisa diperkuat jika ada bukti yang benar-benar nyata.⁷⁷

Penelitian ini, peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil reduksi serta analisis data yang diperoleh terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru.



⁷⁷ Sugiyono, *”Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D”* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 253.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Dalam meningkatkan kualitas personal guru, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan PAUD, kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan sekolah, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan.

Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah kepemimpinan dan manajemen, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijakan Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A, mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

“Peran yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu, memberikan dukungan penuh terhadap guru dalam pelatihan atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan tentang metode pengajaran terbaru, perkembangan anak usia dini, dan keterampilan manajemen kelas. Mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka serta memberikan masukan berdasarkan observasi. Evaluasi berkala dapat membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan,

memberikan apresiasi atas kinerja guru, baik dalam bentuk pujian sederhana. Untuk memotivasi guru terus berkembang.”⁷⁸

Hasil wawancara peneliti dengan guru tentang kepala sekolah POS PAUD SOKA III A, mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

“Kepala sekolah memberikan dukungan penuh dalam pelatihan atau workshop, mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka serta memberikan masukan.”⁷⁹

Penjelasan yang disampaikan oleh narasumber di atas merupakan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah baik itu dengan mendukung sepenuhnya kepada guru yang ini meningkatkan kinerja melalui kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah dan sekolah itu sendiri. Dari memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, Mengadakan Pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke



jenjang pendidikan yang lebih tinggi, Kegiatan Pelatihan (Diklat).

Gambar 4.1 pelatihan para guru

⁷⁸ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Hana Yunita). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A, mengenai Strategi Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut :

“Strategi kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan kinerja guru disekolah, untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dalam semangat kerja, kerja sama yang komunikatif, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas personal guru diantara guru tergantung oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru di PAUD diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan upaya dalam kegiatan diklat, seminar yang dilakukan pemerintah. Kepala sekolah memastikan guru memiliki akses terhadap pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja.”⁸⁰

Hasil wawancara penerliti dengan guru tentang Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A, mengenai strategi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

“Kepala sekolah telah menjalankan strategi kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru PAUD. Hal ini dibuktikan dengan dukungan terhadap kegiatan pelatihan, penciptaan suasana kerja yang positif, serta pemberian akses terhadap pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah.”⁸¹

Hasil wawancara penulis dengan Kepala sekolah POS PAUD SOKA III A ada beberapa peran kepala sekolah, yang dapat dilihat dari bagaimana cara kepala sekolah mempengaruhi bawahannya, cara mengambil keputusan serta kebijakan, dan usaha yang dilakukan misalnya; usaha yang dilakukan, pengambilan keputusan dan kebijakan, cara memengaruhi bawahannya untuk memotivasi guru untuk terus mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik, serta menjadi teladan demi meningkatkan kinerja guru yang ada di POS PAUD SOKA III A, dan tidak menutup kemungkinan kepala sekolah mempunyai peran tersendiri memimpin demi meningkatkan kinerja guru yang ada

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

⁸¹ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Hana Yunita). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

di POS PAUD SOKA III A, Peran kepala sekolah POS PAUD SOKA III A dapat dilihat dari tujuh peran utama yaitu:

A. Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di PAUD, Kepala sekolah POS PAUD SOKA III A yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Menurut kepala sekolah POS PAUD SOKA III A beliau berpendapat sebagai berikut:

“Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam proses pembelajaran memberikan arahan kepada guru dan dukungan dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kurikulum yang berlaku, saya itu ya mengikuti instruksi dari pemerintah yang sesuai dengan tugas saya yakni memimpin dan mendidik para guru di lembaga ini mba, selain itu saya juga ikut mengajar kelas B dikarenakan ada guru yang sedang melaksanakan kuliah”⁸²

Menurut guru POS PAUD SOKA III A berpendapat sebagai berikut:

“Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya menyuruh, tetapi juga ikut belajar dan hadir dalam pelatihan, menjadi contoh bagi guru dalam hal pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) kepala sekolah secara rutin memberikan arahan terkait metode pembelajaran, pendekatan kepada anak usia dini, serta menekankan pentingnya pengembangan karakter”⁸³

Kepala sekolah juga memerankan diri sebagai seorang pendidik, karena kepala sekolah juga memberikan edukasi dan pendampingan kepada para guru.⁸⁴ Sesuai dengan hasil wawancara dan argumentasi tersebut, dapat

⁸² Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

⁸³ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Hana Yunita). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

⁸⁴ Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), hal. 7

disimpulkan bahwa selain menjadi kepala sekolah beliau juga sebagai pendidik dalam meningkatkan kualitas personal guru di POS PAUD SOKA III A sesuai dengan acuan dari Pemerintah.

B. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, Dalam hal ini, kepala sekolah POS PAUD SOKA III A dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti: pelatihan internal, diskusi kelompok, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti; kesempatan diselenggarakan pemerintah.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Sebagai kepala sekolah, mengatur dalam keadministrasian bidang tata usaha sebagaimana kegiatan dalam pengembangan peningkatan mutu sekolah karna untuk meningkatkan pelayanan terhadap siswa maupun peningkatan profesional tata usaha, saya memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas personal guru. Salah satu upaya yang saya lakukan adalah memastikan guru-guru mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Misalnya, kami rutin mengadakan kegiatan pelatihan internal di sekolah seperti workshop, diskusi kelompok, serta evaluasi bersama terkait metode pembelajaran yang digunakan. Selain itu, saya juga mendorong para guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan di luar sekolah, seperti seminar, pelatihan berjenjang, maupun kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.”⁸⁵

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

⁸⁵ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

“Menurut pandangan guru dan indikator manajemen sekolah yang baik, kepala sekolah tersebut menjalankan tugasnya dengan baik. Ia tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan SDM di sekolah”.⁸⁶

Kepala sekolah menjadi manajer karena mengelolah kebijakan dan peraturan untuk kebaikan dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya.⁸⁷ Kepala sekolah sebagai manager harus memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan, mengembangkan tim, dan meningkatkan kualitas pendidikan.⁸⁸ Sesuai dengan pernyataan kepala sekolah dapat penulis artikan bahwa beliau selalu berupaya untuk menjadi seorang manajer yang lebih disiplin lagi dalam membangun dan meningkatkan kembali kualitas mutu pendidikan sesuai dengan aturan yang ada. Mengenai administrasi semua aspek salah satunya dalam bidang tata usaha harus bisa bekerjasama dengan para guru secara baik.

C. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai penggerak seluruh elemen adalah untuk bekerja secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Kepala sekolah POS PAUD SOKA III A diwajibkan menentukan perencanaan penggunaan alokasi waktu, agar pembelajaran yang akan dilakukan bisa terjadwal dan disiplin dalam pelaksanaannya.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

"Sebagai administrator di POS PAUD SOKA III A, saya memiliki tanggung jawab dalam mengelola administrasi sekolah agar kegiatan pendidikan berjalan dengan baik dan teratur. Salah satu peran utama saya memastikan seluruh dokumen administrasi sekolah tertata rapi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), serta laporan pertanggungjawaban keuangan. Selain itu, saya juga mengatur jadwal kegiatan belajar mengajar,

⁸⁶ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Hana Yunita). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

⁸⁷ Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), hal. 12

⁸⁸ Jurnal "Manajemen Pendidikan", Vol. 10, No. 2 (2019), hlm. 2, Universitas Negeri Malang.

pengelolaan tenaga pendidik, serta mendokumentasikan perkembangan dan evaluasi proses pembelajaran. Saya memastikan bahwa arsip terkait data peserta didik, guru, dan sarana prasarana sekolah selalu diperbarui secara berkala. Hal ini penting agar sekolah memiliki sistem administrasi yang transparan dan akuntabel. Dalam peran ini, saya juga bekerja sama dengan tenaga kependidikan untuk melakukan pendataan kebutuhan sekolah, seperti perlengkapan belajar, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung lainnya. Dengan administrasi yang tertata rapi, saya berharap kegiatan pendidikan di POS PAUD SOKA III A dapat berjalan lebih efisien dan efektif, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak usia dini di sekolah kami."⁸⁹

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

“Guru menyampaikan administrator di POS PAUD SOKA III A menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Ia menunjukkan kepemimpinan administratif yang kuat, sistematis, dan kolaboratif semua hal ini merupakan fondasi penting dalam pendidikan anak usia dini.”⁹⁰

Kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sekolah.⁹¹ Hasil dari wawan tersebut menunjukkan bahwa administrator memiliki peran penting dalam mengelola administrasi sekolah, sehingga kegiatan pendidikan dapat berjalan lebih efisien dan efektif. Hasil wawancara tersebut dapat diimplikasikan dalam beberapa hal:

- A. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya administrasi sekolah yang tertata rapi.
- B. Meningkatkan kemampuan administrator dalam mengelola administrasi sekolah.
- C. Meningkatkan kerja sama antara administrator dan tenaga kependidikan dalam mengelola administrasi sekolah.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 10.50 WIB.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

⁹¹ Arifin, H. M. (2017). Administrasi Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya, hlm.19

D. Kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru maupun melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah POS PAUD SOKA III A perlu melaksanakan kegiatan supervisi. meliputi supervisi manajemen dan supervise dalam bidang pengajaran. Supervisi manajemen artinya melakukan pengawasan dalam bidang pengembangan keterampilan, kompetensi administrasi, dan kelembagaan,

Sementara itu, supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap tugas-tugas dan kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi dan keterampilan profesional sebagai pendidik, sehingga dia mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya. Adapun yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Lebih lanjut, supervisi dapat diketahui kelemahan sekaligus kelebihan guru POS PAUD SOKA III A dalam melaksanakan pembelajaran tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

"Sebagai supervisor, peran saya melakukan pengawasan dan pembinaan kepada guru-guru di POS PAUD SOKA III A untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Saya rutin melakukan supervisi kelas dengan cara mengamati langsung kegiatan belajar mengajar di kelas. Dari hasil observasi tersebut, saya memberikan masukan dan umpan balik kepada guru mengenai hal-hal yang perlu ditingkatkan, baik dari segi metode mengajar, penggunaan media pembelajaran, maupun pengelolaan kelas. Selain itu, saya juga mengadakan pertemuan rutin bersama para guru untuk

membahas kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran. Kegiatan ini menjadi wadah refleksi bagi para guru untuk mengevaluasi kinerja mereka sekaligus mencari solusi bersama. Saya juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pelatihan, workshop, atau mengikuti kegiatan seminar yang relevan. Dengan demikian, kualitas personal dan profesional guru dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pendidikan anak usia dini. Harapan saya, melalui peran supervisi ini, guru-guru di POS PAUD SOKA III A mampu memberikan pembelajaran yang lebih kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi anak-anak, sehingga tujuan pendidikan di sekolah ini dapat tercapai secara optimal."⁹²

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor, sebagai berikut:

“Menurut guru kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Supervisi dilakukan secara aktif, sistematis, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu guru serta pembelajaran.”⁹³

Kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki kemampuan untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengontrol kegiatan guru dan staf sekolah.⁹⁴ Berdasarkan hasil wawancara, dapat dikatakan bahwa beliau melakukan pengawasan dan pembinaan kepada guru-guru di POS PAUD SOKA III A untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. rutin melakukan supervisi kelas dengan cara mengamati langsung kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. memberikan masukan dan umpan balik kepada guru mengenai aspek yang perlu ditingkatkan melalui metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, dan pengelolaan kelas.”

E. Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang terus melakukan yang baik sehingga menjadi tauladan yang ditiru bawahannya. Kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bila mana mampu menjalankan proses

⁹² Hasil Wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

⁹³ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

⁹⁴ Djamaluddin, H. M. (2018). Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. PT Rineka Cipta, hlm. 30

kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarah kepada kemajuan sekolah merupakan bagian integrative dari tugas dan tanggung jawab.

Fungsi utamanya ialah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda, yaitu: pertama, melaksanakan administrasi sekolah sehingga dapat tercipta situasi belajar mengajar yang baik. Kedua, melaksanakan supervisi pendidikan sehingga diperoleh peningkatan kegiatan mengajar guru dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

"Sebagai pemimpin di POS PAUD SOKA III A, saya memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru-guru agar terus berkembang secara profesional dan personal. Salah satu upaya yang saya lakukan adalah memberikan teladan dalam sikap dan perilaku profesional. Saya berusaha menjadi contoh dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap kemajuan pendidikan di sekolah ini. Selain itu, saya selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai dan didukung. Saya mendengarkan aspirasi, masukan, serta kendala yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, saya mendorong terjadinya komunikasi yang terbuka dan dialogis di antara kami. Sebagai pemimpin, saya juga berperan dalam memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi guru. Saya berupaya menyediakan peluang pengembangan profesional melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, maupun studi banding. Selain itu, saya mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran, dengan memanfaatkan media dan metode yang kreatif agar kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan efektif bagi anak-anak. Saya percaya bahwa dengan pendekatan kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, saya dapat membangun semangat kerja sama serta mendorong guru untuk mengembangkan potensi terbaik mereka. Harapan saya, melalui kepemimpinan ini, kualitas personal guru di POS PAUD SOKA III A akan terus meningkat, sehingga mampu

memberikan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak usia dini."⁹⁵

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

“Menurut guru dan berdasarkan indikator kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Ia menjalankan kepemimpinan yang memberi tauladan, bersifat parsitif dan mendukung, fokus pada peningkatan mutu guru.”⁹⁶

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin, mengorganisir, dan mengawasi kegiatan sekolah.⁹⁷ Kepemimpinan demokratis berfokus pada pembangunan komunitas yang kuat dan partisipatif, di mana anggota komunitas memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.⁹⁸ Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A cenderung menggunakan kepemimpinan demokratis dengan melalui kepemimpinan demokratis dan partisipatif semangat kerja sama dan motivasi untuk mengembangkan potensi terbaik dari setiap guru dapat terbangun. Dengan demikian, kualitas personal guru di POS PAUD SOKA III A akan semakin meningkat, dan pada akhirnya mampu memberikan pendidikan berkualitas sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak usia dini.

F. Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap

⁹⁵ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

⁹⁶ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

⁹⁷ Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing, hlm.20

⁹⁸ Dewey, J. (1937). *Democracy and Education*. New York: Macmillan, hlm. 15

kegiatan, memberikan kepala seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Sebagai kepala sekolah saya selalu berusaha menjalankan peran saya mba, saya juga memimpin dengan pendekatan yang terarah dan inovatif. Untuk meningkatkan kualitas personal guru biasanya saya menjalin hubungan yang harmonis kepada guru-guru, menyediakan dukungan penuh, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif”⁹⁹

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai inovator, sebagai berikut:

“Menurut wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A kepala sekolah sebagai inovator peduli terhadap guru dengan pendekatan untuk menjalin hubungan yang harmonis.”¹⁰⁰

Kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru dan staf sekolah untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikan perubahan.¹⁰¹ Pendekatan yang terarah dan inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, untuk mendorong para guru menerapkan model pembelajaran yang inovatif. mendukung guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang menarik agar anak-anak lebih antusias dalam belajar.¹⁰²

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk menjalankan peranannya dengan efektif. Ia menggunakan pendekatan kepemimpinan yang terarah dan inovatif untuk meningkatkan kualitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah

⁹⁹ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

¹⁰¹ Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, hlm. 23

¹⁰² Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

tersebut juga memprioritaskan pengembangan personal guru dengan menjalin hubungan yang harmonis, menyediakan dukungan penuh, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan kualitas sekolah dan memajukan pendidikan.

G. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Kepala sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivator para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator, dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Disini kepala sekolah memberikan ide-ide atau mungkin kita memberikan contoh bagaimana bisa memotivasi guru agar lebih meningkat, lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dan yang paling penting mengutamakan kedisiplinan, lebih berkembang bisa mengikuti keadaan yang ada”¹⁰³

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai peran kepala sekolah sebagai innovator, sebagai berikut:

“Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan ide-ide atau memberikan contoh bagaimana bisa memotivasi guru agar lebih meningkat, lebih kreatif, dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dan yang paling penting mengutamakan kedisiplinan, lebih berkembang dan bisa mengikuti keadaan yang ada.”¹⁰⁴

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru dan staf sekolah untuk mencapai tujuan

¹⁰³ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

sekolah.¹⁰⁵ Dorongan tidak hanya datang dari sekolah akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya untuk meningkatkan perbaikan dan inovasi pendidikan sebagai wujud nyata peningkatan kompetensi professional guru. Pendekatan-pendekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru.

Suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan kerjanya dengan lebih efektif. Untuk hal tersebut perlu peningkatan budaya kerja yang lebih baik (kondusif).

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan anak usia dini ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target mengajar hingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala sekolah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya.

Faktor lain yang mempengaruhi ada tau tidaknya dukungan masyarakat dan orang tua juga menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah. Adapun yang kerap kali ditemui yakni masyarakat dan orang tua belum secara penuh mendukung program-program sekolah sehingga sekolah kurang dapat berkembang secara maksimal.

Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala POS PAUD SOKA III A mengenai kendala/hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala, kendala lain yang ada seperti keterbatasan

¹⁰⁵ Motivasi dan Kepemimpinan, Vol. 10, No. 2 (2019), hlm. 3, Universitas Negeri Malang.

anggaran, komitmen guru, jadwal yang padat, minim akses pelatihan lokal, dukungan stakeholder, perubahan kurikulum, Meski ada banyak kendala, kami tetap berusaha mencari solusi, seperti mengoptimalkan pelatihan internal, memanfaatkan teknologi untuk pelatihan daring, serta menjalin kerja sama dengan pihak luar untuk mendukung pengembangan kualitas personal guru. Kami berharap dengan adanya sinergi antara guru, kepala sekolah, dan pihak terkait, kualitas guru dapat terus meningkat demi pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik.”¹⁰⁶

Hasil wawancara penulis dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

“Kepala sekolah menyebutkan berbagai kendala yang dihadapi seperti, anggaran terbatas, komitmen guru, jadwal padat, dan lain-lain. Ini menunjukkan kesadaran realitas dan tidak mengabaikan masalah. Meskipun menghadapi kendala, kepala sekolah aktif dalam mencari solusi, seperti memaksimalkan pelatihan internal, menggunakan pelatihan daring, dan membangun kerja sama eksternal. Ini menunjukkan sikap proaktif dan kreatif dalam mengatasi keterbatasan.”¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat penulis simpulkan mengenai kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru antara lain keterbatasan anggaran, komitmen guru, jadwal yang padat, minim akses pelatihan lokal, dukungan stakeholder dan perubahan kurikulum.

Seiring dengan terjadinya perubahan di dalam tata kehidupan bangsa Indonesia menuntut pula perubahan besar di dalam tata kehidupan manusia termasuk pendidikan di POS PAUD SOKA III A. penyelenggaraan pendidikan baik pemerintah maupun swasta harus berani mengambil sikap dan wawasan bahwa mau tidak mau setiap sekolah harus melibatkan masyarakat setempat terutama orang tua peserta didik, dalam pengembangan pendidikan. Sumber-sumber yang ada didalam masyarakat

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

diberdayakan secara optimal mungkin, baik sumberdaya manusia maupun sumber dana untuk pendidikan.

Hal yang perlu direfleksikan oleh para pengelola lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah adalah fokus pelayanan masyarakat. kepala sekolah harus memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk ikut rembug masalah pendidikan dengan masyarakat sekitar dan orang tua peserta didik, agar sekolah mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensi sekolah.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A mengenai solusi alternative untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A.

“Untuk mengatasi alternative permasalahan kepala sekolah selalu memberi motivasi terhadap guru-guru dan memberi semangat untuk meningkatkan komitmen guru, menyesuaikan jadwal kegiatan sekolah agar guru memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri, forum guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Forum ini menjadi wadah untuk saling memotivasi dan berbagi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran, dan kepala sekolah memberi wawasan untuk guru-guru menambah wawasan dengan cara memanfaatkan IT, untuk mengatasi kendala yang ada sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas kinerja guru, guru dapat lebih termotivasi untuk terus belajar dan memberikan yang terbaik bagi anak didik”.¹⁰⁸

Hasil wawancara peneliti dengan guru POS PAUD SOKA III A mengenai solusi alternatif untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

“Hasil wawancara dengan guru mengenai solusi alternatif untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah selalu memberikan motivasi terhadap para guru dan memberi semangat untuk meningkatkan komitmen guru, menyesuaikan jadwal kegiatan sekolah agar guru memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri, forum guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Forum ini menjadi wadah untuk saling memotivasi dan berbagi praktik terbaik yang dapat diterapkan

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan kepala sekolah POS PAUD SOKA III A (Ibu Tri Rahayu Purnaningsih). Tanggal 20 November 2024 Pukul 10.50 WIB.

dalam proses pembelajaran, dan kepala sekolah memberikan wawasan terkait cara pemanfaatan IT dengan baik, untuk mengatasi kendala yang ada sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas kinerja guru, guru dapat lebih termotivasi untuk terus belajar dan memberikan yang terbaik bagi anak didik.”¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan mengenai solusi alternative untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru selalu memberikan motivasi terhadap guru, pengelolaan waktu yang lebih efisien dan memberikan kesempatan guru untuk menggunakan media pembelajaran yang melalui teknologi.

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan guru POS PAUD SOKA III A (Ibu Safitri Mutmainah). Tanggal 20 November 2024 Pukul 09.30 WIB.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas personal guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur. Kualitas personal guru merupakan aspek fundamental yang mencakup kedewasaan emosional, tanggung jawab, etika kerja, dan kemampuan interpersonal yang semuanya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran pada anak usia dini.

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, terlihat bahwa kepala sekolah secara aktif menjalankan berbagai peran yang meliputi peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, inovator, dan motivator. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola administrasi lembaga, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru agar dapat menjalankan perannya secara optimal.

Dalam peran sebagai edukator, kepala sekolah berupaya memberikan pembinaan dan penguatan nilai-nilai kepribadian serta tanggung jawab profesional kepada para guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi akademik dan non-akademik untuk memantau serta mengevaluasi perkembangan kualitas personal guru. Peran ini dijalankan tidak hanya dengan pendekatan instruksional, tetapi juga dialogis, membangun suasana kerja yang terbuka dan suportif.

Di sisi lain, peran kepala sekolah sebagai motivator sangat dirasakan dampaknya oleh guru, terutama dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, memberikan penghargaan atas kinerja, serta mendorong partisipasi guru dalam pengembangan diri melalui pelatihan dan kegiatan profesional lainnya. Komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu

personal guru juga terlihat dari keterlibatannya dalam merancang program kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Meskipun terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan anggaran, fasilitas, dan waktu, kepala sekolah mampu mengatasi hambatan tersebut melalui pendekatan kolaboratif dan pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal. Guru merasa lebih percaya diri, termotivasi, dan menunjukkan tanggung jawab kerja yang tinggi sebagai hasil dari dukungan dan kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas personal guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan pendidikan anak usia dini. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kapasitas kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan manajer sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menciptakan lembaga PAUD yang unggul dan profesional.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil dan generalisasi temuan, di antaranya:

- A. Ruang lingkup penelitian yang terbatas, penelitian ini hanya dilakukan di satu lembaga, yaitu POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur. Hal ini membatasi kemampuan peneliti dalam menggeneralisasikan hasil penelitian ke lembaga PAUD lainnya yang mungkin memiliki kondisi kepemimpinan dan karakteristik guru yang berbeda.
- B. Subjek penelitian yang terbatas, jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada guru-guru yang berada di lembaga tersebut. Dengan jumlah subjek yang relatif sedikit, data yang diperoleh sangat kontekstual dan belum dapat mewakili kondisi yang lebih luas, baik tingkat kecamatan, kabupaten, maupun nasional.

- C. Penelitian ini hanya memfokuskan diri pada aspek kinerja guru sebagai dampak dari peran kepala sekolah, tanpa mengkaji aspek kompetensi profesional, pedagogic, maupun sosial yang juga penting dalam praktik pendidikan anak usia dini.

C. Saran

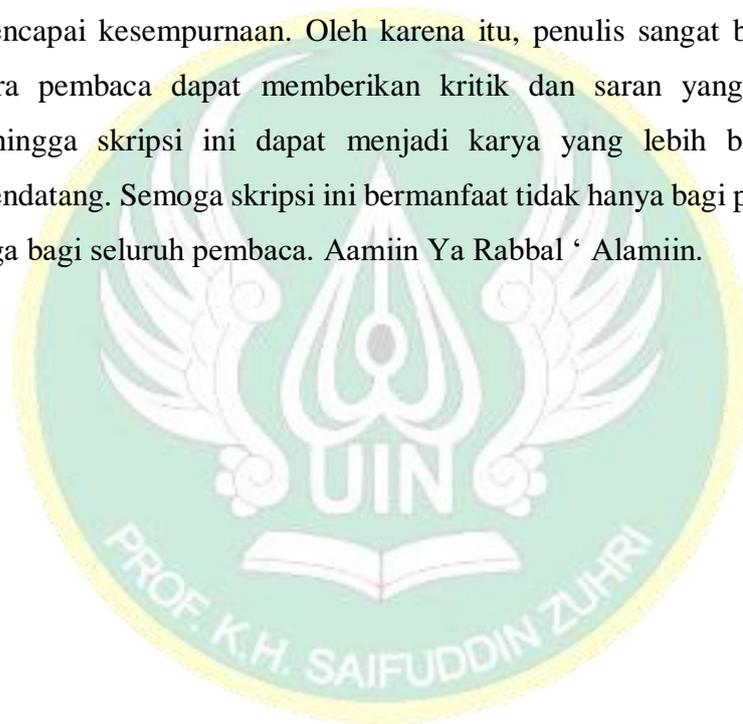
Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini:

- A. Bagi Kepala Sekolah, diharapkan kepala sekolah terus mengembangkan peran kepemimpinannya melalui pendekatan yang lebih inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan guru. Upaya peningkatan kualitas personal guru hendaknya difokuskan tidak hanya pada aspek formal seperti pelatihan dan supervisi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis dan motivasi intrinsik guru. Selain itu, kepala sekolah dapat membangun system penghargaan dan penguatan positif untuk menjaga semangat dan loyalitas guru terhadap lembaga.
- B. Bagi Guru, Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di PAUD perlu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kinerja guru dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, guru diharapkan aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan forum diskusi pendidikan sebagai upaya pengembangan diri yang berkelanjutan. Selain itu, guru perlu membangun komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan sesama rekan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.
- C. Bagi Peneliti Selanjutnya, Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari sisi jumlah lembaga maupun variasi konteks sosial dan budaya yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menelusuri keterkaitan antara

kualitas personal guru dengan hasil belajar atau perkembangan sosial-emosional anak, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak dari kinerja guru dalam dunia pendidikan anak usia dini.

D. Penutup

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, dengan ucapan Alhamdulillah, karena akhirnya penulis dapat menyelesaikan serangkaian penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat berharap agar para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang konstruktif, sehingga skripsi ini dapat menjadi karya yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat tidak hanya bagi penulis, tetapi juga bagi seluruh pembaca. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.



DAFTAR PUSTAKA

A.R., A., Manarus, R, & Sidik, H. 1996. *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar, Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 189-199.

Abdi Setiawan, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana*” *Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 1-7

Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Cet. 1: Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011), h. 122-138.

Agung Setiabudi, “*Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru (Studi Kasus di SD Negeri Buyutan Kecamatan Gedangsari. Kabupaten Gunungkidul. Provinsi D.I. Yogyakarta*”. 2021

Akhmad Sudrajat. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. *Jurnal Pendidikan* (Vol 4. 21 Januari 2008). 7-9.

Akmd Afroni *Kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan kompetensi guru*, Vol, 7, NO 1, Juni 2009

Ani Safitri dan Rahma Alendra Yusiyaka *Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah* (studi kepala sekolah SDN di Kabupaten Sukabumi) dalam e jurnal OBor Penmas pendidikan luar sekolah, Vol.3, No 1, April 2020, h. 206

Arifin, H. M. (2017). *Administrasi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya, hlm.19

Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), hal. 7

Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), hal. 12

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, hlm. 23

Bimo Walgito, “*Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*”. (Yogyakarta; Andi Offset, 1995), cet IV, h. 63.

Boy Candra

Dewey, J. (1937). *Democracy and Education*. New York: Macmillan, hlm.

Djamaluddin, H. M. (2018). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. PT Rineka Cipta, hlm. 30

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (dalam konteks menyukseskan MBS & MBK)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 24-25.

Endang Herawan, *Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Instructional Leader*, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 1), hlm: 262

Farida Nugrahani, "*Metode Penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa*", (solo: Cakra Books, 2014). hlm. 96.

Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing, hlm.20

H. A. Rusdiana dan Hj. Yeti Heriyati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 116.

Hendro Wibowo *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Ambarketawang 3 Gamping Sleman)* dalam e-jurnal *Kajian penelitian pendidikan dan pembelajaran* Vol.2, No. 1 Oktober 2017, diakses pada 15 Oktober 2022.

Itsikomah *Strategi Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Dalam *Jurnal Nur E1-Islam*, Vol.5. No.2, Oktober 2018.

Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2017), cet. 1, hlm. 9

Jurnal "Manajemen Pendidikan", Vol. 10, No. 2 (2019), hlm. 2, Universitas Negeri Malang.

Jurnal Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Jogjakarta: DIVA Press, 2017), cet. 1, hlm. 9

Ketut Pudjawan. *Pembinaan dan Pengembangan Profesional Pengawasan Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru*. *Jurnal Grand Design Program Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia. 3 juni 2019, hlm. 1

M. Bakhrudin, *Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik, Islam Kontemporer: Jurnal Studi Keislaman* (Vol. 1 No. 1 2016), hlm:6.

M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, (Yogyakarta: PRESS Indo, 2020), hlm. 11.

Mangkunegara, DR. A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005, h.36.

Maswan, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah, Jurnal Tarbawi* (Vol.12, No.2, Juli-Desember2015),hlm:199.

Meri Arsita and Sulistyono, “*Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Barbinangun Kasihan Bantul*”, 1-8

Mohamad Juliantoro, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Al-Hikmah* (Vol. 5 No.2 2 Oktober 2017), hlm. 24.

Motivasi dan Kepemimpinan, Vol. 10, No. 2 (2019), hlm. 3, Universitas Negeri Malang.

Mudzakkir *Model Kepemimpinan Pendidikan Cet.1* (Semarang: Wahid Hasyim Univerity Press,2009) h. 155

Muh. Fitrah. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Penjaminan Mutu* (Vol 1. 28 Februari 2017). 31-42.

Muhamat Ikhsan, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Giriloyo II Imogiri Bantul*”,2019.

Muhammad sholeh *Peran Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru dinamika pendidikan* Vol.1, No.1, Tahun 2016, h 45.

Muhammad sholeh, *Keefetifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen* Jurnal Vol. 1 2016, h 53.

Muhammad Walid *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pendidikan dan pembelajaran* Vol. 1. No.1 Desember 2008, Diakses pada 14 Oktober 2022

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 103.

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 126.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, (Bandung:Rosdakarya,20024).hlm. 98.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, hlm. 108.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 143.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 139.

Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm 98.

Nur Musfirah, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepuh Teluk Kecamatan Tambak Pulau Bawean Kabupaten Gresik”, 2018.

Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung PT Refika Aditama, 2010), h 21.

Peraturan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 133 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah

Permendikbutristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Kepala sekolah.

Permendikbutristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang penugasan kepala sekolah.

Purwati, Sri. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Administrasi Negara*. 1 (1), 210-224.

Republik Indonesia *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen*

Sardiman AM, *interaksi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 125.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 5.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 9-10.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 209.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 229.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 195.

Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 305-306.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 240.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 325.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 326.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 328.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D"* (Bandung Alfabeta, 2019, hlm 253.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta; Rineka Cipta,2016),hlm. 96.

Sunarto. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. Jurnal Analisis Manajemen*,5(1), 17-29.

Supardi, *Kinerja Guru*, 2013, Jakarta: Rajawali Pers

Supardi, *Kinerja Guru*, 2013, Jakarta: Rajawali Pers

Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2018), hlm 139.

Syafaruddin *Kepemimpinan pendidikan Akuntabilitas pimpinan pendidikan pada Era Otonomi Daerah*, Cet 1 (Depok Grafindo persada, 2019) h. 53

Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm. 106

Syaiful Sagala, *Manajemen Stategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm 99.

Tarhid, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Jurnal Kependidikan, 2018), Vol. 5, No. 2, hlm. 142.

Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika-aditama,2018),hlm. 32.

Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika-aditama,2018),hlm. 139.

Wahyudin Nur Nasution *Kepemimpinan Pendidikan disekolah dalam jurnal Tarbiyah* Vol.22, No 1, Juni 2015, h 70, diakses pada 7 Oktober 2022

Wawancara dengan Ibu Tri Rahayu Purnaningsih Selaku Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur.

Widdy H.F. Rorimpandey *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2020) h. 20

Yahya Sudarya dan Tantang Suratno, *Dimensi kepemimpinan kepala sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 243

Yahya Sudarya dan Tantang Suratno, *Dimensi kepemimpinan kepala sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 255

Yaiful Sagala, *Manajemen Stategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2019), hlm 103.

Zuchri Abdussamad, *“Metode Penelitian Kualitatif”*, (Makasar: Syakir Media Press, 2021, hlm. 94.

Zulfikar, Nuriyani, dan Alina *Pengaruh Keterampilan Konseptual Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SMP Negeri 4 Palopo* *Jurnal Kelola Of Islamic Education Management* 15 Oktober 2022

Zulkifli Anas, *Sekolah Untuk Kehidupan*, (Jakarta: IKAPI JAYA 2013). hlm. 44.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1. Gambaran Umum POS PAUD SOKA III A

PROFIL POS PAUD SOKA III A KECAMATAN PURWOKERTO TIMUR KABUPATEN BANYUMAS

A. Sejarah Berdirinya POS PAUD SOKA III A

POS PAUD SOKA III A merupakan lembaga pendidikan anak usia dini swasta yang berlokasi di Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Lembaga ini didirikan pada tanggal 6 Mei 2009 sebagai bagian dari inisiatif pemerintah dalam mengembangkan layanan pendidikan usia dini. Awalnya, POS PAUD SOKA III A dikembangkan dari kegiatan posyandu yang berada di wilayah RW 07. Murid-murid pertama lembaga ini berasal dari anak-anak balita yang rutin mengikuti kegiatan posyandu di RW tersebut.

Seiring berjalannya waktu, POS PAUD SOKA III A mulai menerima murid dari kelurahan lain di sekitar wilayah Kecamatan Purwokerto Timur. Perkembangan ini menunjukkan adanya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Pada masa awal pendirian, tenaga pengajar diambil dari kader posyandu yang sudah terlatih. Namun, seiring dengan berkembangnya kebutuhan dan tuntutan kualitas pendidikan, proses rekrutmen guru mulai dilakukan dengan kriteria khusus. Guru yang direkrut diharuskan memiliki kemampuan mengajar yang baik dan bersedia untuk terus mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Saat ini, beberapa guru di POS PAUD SOKA III A sedang menempuh pendidikan formal di Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD).

POS PAUD SOKA III A telah meraih akreditasi dengan nilai B, yang menunjukkan kualitasnya sebagai lembaga pendidikan yang terpercaya dan sesuai dengan standar nasional.

Dalam hal manajemen dan kepemimpinan, POS PAUD SOKA III A memiliki pelindung atau penasihat lembaga yang berasal dari lurah

setempat. Sementara itu, pengelolaan sehari-hari dilakukan oleh Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK) Kelurahan, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan di lembaga ini.

Dengan sejarah yang kuat, dukungan masyarakat, serta komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan, POS PAUD SOKA III A telah menjadi salah satu lembaga pendidikan anak usia dini yang memberikan kontribusi positif bagi masyarakat Kecamatan Purwokerto Timur dan sekitarnya.

a. Visi, Misi, dan Tujuan POS PAUD SOKA III A

1) Visi

Visi POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur adalah membentuk generasi sehat, cerdas, dan berakhlak mulia.

2) Misi

- a. Meletakkan dasar-dasar yang kuat bagi anak-anak didik akan kemandirian, pengenalan terhadap kebudayaan dan peradaban serta memupuk jiwa kompetitif dengan orang lain.
- b. Memberikan layanan kepada anak secara holistic integrative yang mencakup layanan Pendidikan, gizi, kesehatan, pengasuhan dan perlindungan anak.

3) Tujuan

- a. Menyiapkan anak untuk memasuki jenjang pendidikan dasar.
- b. Menumbuhkan kepribadian yang berwawasan kebangsaan yang luas.
- c. Membentuk generasi yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

b. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kegiatan pembelajaran di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur, tidak dapat berjalan tanpa keberadaan tenaga pendidik yang kompeten. Guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan, terutama pada tingkat

pendidikan anak usia dini. Sebagai garda terdepan dalam mendidik, guru di POS PAUD SOKA III A memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi perkembangan peserta didik. Untuk menjalankan kegiatan pembelajaran tersebut, pengelola POS PAUD SOKA III A secara aktif merekrut tenaga pendidik dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Hal ini dilakukan untuk memperluas cakupan kompetensi dan kreativitas dalam mengajar.

Guru bukan hanya bertugas sebagai pengajar yang menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, motivator, pendukung, dan teladan yang baik bagi anak-anak. Seorang guru harus memiliki berbagai kemampuan, baik itu kemampuan mendidik, membimbing, maupun memberikan contoh sikap positif dalam kehidupan sehari-hari. Dengan tanggung jawab yang besar ini, penting bagi setiap guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam aspek kepribadian, profesional, maupun sosial.

Agar kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal dan program sekolah dapat tercapai, perhatian terhadap pengembangan kapasitas guru menjadi prioritas. Guru di POS PAUD SOKA III A didorong untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Saat ini, POS PAUD SOKA III A dipimpin oleh seorang kepala PAUD yang juga berperan sebagai pengajar. Kepala PAUD tersebut memiliki kualifikasi pendidikan SMA. Selain kepala PAUD, terdapat dua orang guru yang turut mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Guru Pertama memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1) di bidang PG PAUD. Guru Kedua memiliki kualifikasi pendidikan SMA dan sedang menempuh pendidikan S1 di Universitas Terbuka Purwokerto.

Kombinasi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidik ini menjadi dasar yang kuat untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas di POS PAUD SOKA III A. Meskipun jumlah tenaga pendidik masih terbatas, komitmen mereka dalam mendukung keberhasilan pendidikan di POS PAUD SOKA III A sangat tinggi. Dengan latar belakang pendidikan yang terus ditingkatkan dan semangat untuk melayani masyarakat, POS PAUD SOKA III A mampu menjalankan program-programnya dengan baik.

Tabel 1.1

Tenaga Pendidik POS PAUD SOKA III A

NO	NAMA	KETERANGAN
1.	Tri Rahayu Purnaningsih	Kepala Sekolah
2.	Hana Yunita Sulistianti, S.Pd.	Guru Kelas A
3.	Safitri Mutmainah Al Kautsar	Guru Kelas B

c. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik di POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Timur untuk setiap tahunnya tidak menentu, kadang mengalami jumlah penurunan peserta didik dan kadang mengalami jumlah kenaikan peserta didik. Untuk jumlah peserta didik di POS PAUD SOKA III A pada tahun ajaran 2024/2025 adalah 20 siswa yang di bagi menjadi dua kelas, yaitu kelas A dan juga kelas B.

Table 1.2

Jumlah Anak Didik POS PAUD SOKA III A

Kelompok Kelas	Data Anak		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Kelompok A	4 anak	6 anak	10 anak
Kelompok B	7 anak	3 anak	10 anak
Total			20 anak

d. Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar di POS PAUD SOKA III A, seperti meja-kursi, alat-alat pembelajaran, dan jalan menuju sekolah, sedangkan fasilitas yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau pengajaran disebut prasarana.

- a. Kantor guru
- b. Ruang Kelas
- c. Ruang aula
- d. Kamar mandi
- e. Halaman sekolah
- f. Tempat bermain outdoor dan indoor

Table 1.3

Data Sarana dan Prasarana POS PAUD SOKA III A

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Gedung sekolah terdiri dari :		
	a. Kantor guru	1	Baik
	b. Guru kelas	2	Baik
	c. Ruang aula	1	Baik
	d. Kamar mandi	1	Baik
	e. Halaman sekolah	1	Baik
	f. Tempat bermain indoor dan aoudoor	1	Baik

Lampiran 2. Pedoman Wawancara Kepala Sekolah

Pedoman Wawancara

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di POS PAUD
SOKA III A

Wawancara dengan kepala sekolah

1. Bagaimana peran ibu dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?
2. Bagaimana Strategi ibu dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana peran ibu selaku educator atau pendidik di sekolah ini?
4. Bagaimana peran ibu sebagai manajer di sekolah ini?
5. Bagaimana peran ibu selaku administrator di sekolah ini?
6. Bagaimana peran ibu sebagai supervisor di sekolah ini?
7. Bagaimana peran ibu sebagai pemimpin di sekolah ini?
8. Bagaimana peran ibu sebagai inovator?
9. Bagaimana peran ibu sebagai motivator di sekolah ini?
10. Bagaimana upaya yang ibu lakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut?
11. Solusi alternative untuk mengatasi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

Lampiran 3. Transkrip Wawancara Kepala Sekolah

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto, Timur Kabupaten Banyumas.

Responden : Tri Rahayu Purnaningsih

Jabatan : Kepala Sekolah POS PAUD SOKA III A

Hari/Waktu : Rabu, 20 November 2024

Waktu : 10.50 WIB

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana peran ibu dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

peran yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas personal guru yaitu, memberikan dukungan penuh terhadap guru dalam pelatihan atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan tentang metode pengajaran terbaru, perkembangan anak usia dini, dan keterampilan manajemen kelas. Mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka serta memberikan masukan berdasarkan observasi. Evaluasi berkala dapat membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, memberikan apresiasi atas kinerja guru, baik dalam bentuk pujian sederhana. Untuk memotivasi guru terus berkembang.

2. Bagaimana Strategi ibu dalam meningkatkan kinerja guru?

Strategi kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan kualitas personal guru disekolah, untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas personal guru dalam semangat kerja, kerja sama yang komunikatif, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas personal guru diantara guru tergantung oleh

kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas personal guru di PAUD diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan upaya dalam kegiatan diklat, seminar yang dilakukan pemerintah. Kepala sekolah memastikan guru memiliki akses terhadap pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas personal guru.

3. Bagaimana peran ibu selaku educator atau pendidik di sekolah ini?

Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam proses pembelajaran memberikan arahan kepada guru dan dukungan dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kurikulum yang berlaku, saya itu ya mengikuti instruksi dari pemerintah yang sesuai dengan tugas saya yakni memimpin dan mendidik para guru di lembaga ini mba, selain itu saya juga ikut mengajar kelas B dikarenakan ada guru yang sedang melaksanakan kuliah.

4. Bagaimana peran ibu sebagai manajer di sekolah ini?

Mengatur dalam keadministrasian bidang tata usaha sebagaimana kegiatan dalam pengembangan peningkatan mutu sekolah karna untuk meningkatkan pelayanan terhadap siswa maupun peningkatan profesional tata usaha, saya memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas personal guru. Salah satu upaya yang saya lakukan adalah memastikan guru-guru mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Misalnya, kami rutin mengadakan kegiatan pelatihan internal di sekolah seperti workshop, diskusi kelompok, serta evaluasi bersama terkait metode pembelajaran yang digunakan. Selain itu, saya juga mendorong para guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan di luar sekolah, seperti seminar, pelatihan berjenjang, maupun kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

5. Bagaimana peran ibu selaku administrator di sekolah ini?

Saya memiliki tanggung jawab dalam mengelola administrasi sekolah agar kegiatan pendidikan berjalan dengan baik dan teratur. Salah satu peran utama saya memastikan seluruh dokumen administrasi sekolah tertata rapi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), serta laporan pertanggungjawaban keuangan. Selain itu, saya juga mengatur jadwal kegiatan belajar mengajar, pengelolaan tenaga pendidik, serta mendokumentasikan perkembangan dan evaluasi proses pembelajaran. Saya memastikan bahwa arsip terkait data peserta didik, guru, dan sarana prasarana sekolah selalu diperbarui secara berkala. Hal ini penting agar sekolah memiliki sistem administrasi yang transparan dan akuntabel. Dalam peran ini, saya juga bekerja sama dengan tenaga kependidikan untuk melakukan pendataan kebutuhan sekolah, seperti perlengkapan belajar, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung lainnya. Dengan administrasi yang tertata rapi, saya berharap kegiatan pendidikan di POS PAUD SOKA III A dapat berjalan lebih efisien dan efektif, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak usia dini di sekolah kami.

6. Bagaimana peran ibu sebagai supervisor di sekolah ini?

Saya melakukan pengawasan dan pembinaan kepada guru-guru di POS PAUD SOKA III A untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Saya rutin melakukan supervisi kelas dengan cara mengamati langsung kegiatan belajar mengajar di kelas. Dari hasil observasi tersebut, saya memberikan masukan dan umpan balik kepada guru mengenai hal-hal yang perlu ditingkatkan, baik dari segi metode mengajar, penggunaan media pembelajaran, maupun pengelolaan kelas. Selain itu, saya juga mengadakan pertemuan rutin bersama para guru untuk membahas kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran. Kegiatan ini menjadi wadah refleksi bagi para guru untuk mengevaluasi kinerja mereka sekaligus mencari solusi bersama.

Saya juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pelatihan, workshop, atau mengikuti kegiatan seminar yang relevan. Dengan demikian, kualitas personal dan profesional guru dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pendidikan anak usia dini. Harapan saya, melalui peran supervisi ini, guru-guru di POS PAUD SOKA III A mampu memberikan pembelajaran yang lebih kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi anak-anak, sehingga tujuan pendidikan di sekolah ini dapat tercapai secara optimal.

7. Bagaimana peran ibu sebagai pemimpin di sekolah ini?

saya memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru-guru agar terus berkembang secara profesional dan personal. Salah satu upaya yang saya lakukan adalah memberikan teladan dalam sikap dan perilaku profesional. Saya berusaha menjadi contoh dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap kemajuan pendidikan di sekolah ini. Selain itu, saya selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai dan didukung. Saya mendengarkan aspirasi, masukan, serta kendala yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, saya mendorong terjadinya komunikasi yang terbuka dan dialogis di antara kami. Sebagai pemimpin, saya juga berperan dalam memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi guru. Saya berupaya menyediakan peluang pengembangan profesional melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, maupun studi banding. Selain itu, saya mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran, dengan memanfaatkan media dan metode yang kreatif agar kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan efektif bagi anak-anak. Saya percaya bahwa dengan pendekatan kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, saya dapat membangun semangat kerja sama serta mendorong guru untuk mengembangkan potensi terbaik mereka. Harapan saya, melalui kepemimpinan ini, kualitas

personal guru di POS PAUD SOKA III A akan terus meningkat, sehingga mampu memberikan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak usia dini.

8. Bagaimana peran ibu sebagai inovator?

Saya selalu berusaha menjalankan peran saya mba, saya juga memimpin dengan pendekatan yang terarah dan inovatif. Untuk meningkatkan kualitas personal guru biasanya saya menjalin hubungan yang harmonis kepada guru-guru, menyediakan dukungan penuh, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

9. Bagaimana peran ibu sebagai motivator di sekolah ini?

Memberikan ide-ide atau mungkin kita memberikan contoh bagaimana bisa memotivasi guru agar lebih meningkat, lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dan yang paling penting mengutamakan kedisiplinan, lebih berkembang bisa mengikuti keadaan yang ada.

10. Bagaimana upaya yang ibu lakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut?

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala, kendala lain yang ada seperti keterbatasan anggaran, komitmen guru, jadwal yang padat, minim akses pelatihan lokal, dukungan stakeholder, perubahan kurikulum, Meski ada banyak kendala, kami tetap berusaha mencari solusi, seperti mengoptimalkan pelatihan internal, memanfaatkan teknologi untuk pelatihan daring, serta menjalin kerja sama dengan pihak luar untuk mendukung pengembangan kualitas personal guru. Kami berharap dengan adanya sinergi antara guru, kepala sekolah, dan pihak terkait, kualitas guru dapat terus meningkat demi pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik

11. Solusi alternative untuk mengatasi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

Untuk mengatasi alternative permasalahan kepala sekolah selalu memberi motivasi terhadap guru-guru dan memberi semangat untuk meningkatkan komitmen guru, menyesuaikan jadwal kegiatan sekolah agar guru memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri, forum guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Forum ini menjadi wadah untuk saling memotivasi dan berbagi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran, dan kepala sekolah memberi wawasan untuk guru-guru menambah wawasan dengan cara memanfaatkan IT, untuk mengatasi kendala yang ada sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas personal guru guru dapat lebih termotivasi untuk terus belajar dan memberikan yang terbaik bagi anak didik.



Lampiran 4. Pedoman Wawancara Guru POS PAUD SOKA III A

Pedoman Wawancara

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di POS PAUD SOKA III A

Wawancara dengan guru

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?
2. Bagaimana Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana peran kepala sekolah selaku educator atau pendidik di sekolah ini?
4. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah ini?
5. Bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator di sekolah ini?
6. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah ini?
7. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah ini?
8. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai inovator?
9. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di sekolah ini?
10. Bagaimana upaya yang kepala sekolah lakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut?
11. Solusi alternative untuk mengatasi hambatan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

Lampiran 3. Transkrip Wawancara Guru POS PAUD SOKA III A

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto, Timur Kabupaten Banyumas.

Responden : Hana Yunita Sulistianti, S.Pd dan Safitri Mutmainah Al Kautsar

Jabatan : Guru POS PAUD SOKA III A

Hari/Waktu : Rabu, 20 November 2024

Waktu : 09.30 WIB

Tempat : Ruang Guru

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

Kepala sekolah memberikan dukungan penuh dalam pelatihan atau workshop, mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka serta memberikan masukan.

2. Bagaimana Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

Kepala sekolah telah menjalankan strategi kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru PAUD. Hal ini dibuktikan dengan dukungan terhadap kegiatan pelatihan, penciptaan suasana kerja yang positif, serta pemberian akses terhadap pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah.

3. Bagaimana peran kepala sekolah selaku educator atau pendidik di sekolah ini?

Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya menyuruh, tetapi juga ikut belajar dan hadir dalam pelatihan, menjadi contoh bagi guru dalam hal pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) kepala sekolah secara rutin memberikan arahan terkait metode

pembelajaran, pendekatan kepada anak usia dini, serta menekankan pentingnya pengembangan karakter.

4. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah ini?

Menurut pandangan guru dan indikator manajemen sekolah yang baik, kepala sekolah tersebut menjalankan tugasnya dengan baik. Ia tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan SDM di sekolah.

5. Bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator di sekolah ini?

Guru menyampaikan administrator di POS PAUD SOKA III A menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Ia menunjukkan kepemimpinan administratif yang kuat, sistematis, dan kolaboratif semua hal ini merupakan fondasi penting dalam pendidikan anak usia dini.

6. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah ini?

Menurut guru kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Supervisi dilakukan secara aktif, sistematis, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu guru serta pembelajaran.

7. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah ini?

Menurut guru dan berdasarkan indikator kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah di POS PAUD SOKA III A telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Ia menjalankan kepemimpinan yang memberi tauladan, bersifat partisipatif dan mendukung, fokus pada peningkatan mutu guru.

8. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai inovator?

Kepala sekolah sebagai inovator peduli terhadap guru dengan pendekatan untuk menjalin hubungan yang harmonis.

9. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di sekolah ini?

Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan ide-ide atau memberikan contoh bagaimana bisa memotivasi guru agar lebih meningkat, lebih kreatif, dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dan yang paling penting mengutamakan kedisiplinan, lebih berkembang dan bisa mengikuti keadaan yang ada.

10. Bagaimana upaya yang kepala sekolah lakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut?

Kepala sekolah menyebutkan berbagai kendala yang dihadapi seperti, anggaran terbatas, komitmen guru, jadwal padat, dan lain-lain. Ini menunjukkan kesadaran realitas dan tidak mengabaikan masalah. Meskipun menghadapi kendala, kepala sekolah aktif dalam mencari solusi, seperti memaksimalkan pelatihan internal, menggunakan pelatihan daring, dan membangun kerja sama eksternal. Ini menunjukkan sikap proaktif dan kreatif dalam mengatasi keterbatasan.

11. Solusi alternative untuk mengatasi hambatan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di POS PAUD SOKA III A?

Hasil wawancara dengan guru mengenai solusi alternatif untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah selalu memberikan motivasi terhadap para guru dan memberi semangat untuk meningkatkan komitmen guru, menyesuaikan jadwal kegiatan sekolah agar guru memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri, forum guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Forum ini menjadi wadah untuk saling memotivasi dan berbagi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran, dan kepala sekolah memberikan wawasan terkait cara pemanfaatan IT dengan baik, untuk mengatasi kendala yang ada sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas kinerja guru, guru dapat lebih termotivasi untuk terus belajar dan memberikan yang terbaik bagi anak didik.

Lampiran 4. Catatan Lapangan 1

Hari / Tanggal : Rabu, 8 Oktober 2025

Pukul : 07.10 – 10.30

Tempat : POS PAUD SOKA III A

Pagi Sekitar jam 06.30 saya datang ke POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Utara, disambut dengan beberapa anak yang meminta bersalaman. Kegiatan dimulai pukul 07.10 anak berkumpul di halaman sekolah dan baris-baris di depan kelas, Di POS PAUD SOKA III A melakukan pembiasaan senam ceria setiap pagi nya, kemudian anak masuk ke kelas, setelah semua anak masuk ke kelas, Ibu Hana Yunita Sulistianti wali kelas A dan Ibu Safitri Mutmainah Al-Kautsar wali kelas B mengajak anak untuk berdoa sebelum belajar dan dilanjutkan dengan pembiasaan membaca doa sehari-hari di kelas masing-masing. Kemudian setelah itu dilanjut dengan kegiatan inti Ibu Hana selaku wali di kelas A dan Ibu Safitri selaku wali kelas B menjelaskan topik yang disampaikan adalah sub profesi Petani di kelas masing-masing, kegiatannya adalah anak membuat gambar petani menggunakan kertas lipat yang sudah di potong-potong lalu di tempelkan menggunakan kertas HVS putih, kemudian mengenalkan kepada anak profesi petani, di pertengahan pelaksanaan kegiatan inti di selingi istirahat makan dan istirahat bermain di halaman maupun didalam kelas. Setelah kegiatan belajar selesai, Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini dan menanyakan anak-anak senang atau tidak dengan pembelajaran hari ini. Setelah Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini, anak berdoa sebelum pulang dan setelah itu anak berbaris untuk bersalaman dengan guru. Kegiatan selesai pada pukul 10.30 dan langsung menuju tempat penjemputan.

Lampiran 5. Catatan Lapangan 2

Hari / Tanggal : Kamis, 9 Oktober 2025

Pukul : 07.10 – 10.30

Tempat : POS PAUD SOKA III A

Pagi Sekitar jam 06.30 saya datang ke POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Utara, disambut dengan beberapa anak yang meminta bersalaman. Kegiatan dimulai pukul 07.10 anak berkumpul di halaman sekolah dan baris-baris di depan kelas, Di POS PAUD SOKA III A melakukan pembiasaan senam ceria setiap pagi nya, kemudian anak masuk ke kelas, setelah semua anak masuk ke kelas, Ibu Hana Yunita Sulistianti wali kelas A dan Ibu Safitri Mutmainah Al-Kautsar wali kelas B mengajak anak untuk berdoa sebelum belajar dan dilanjutkan dengan pembiasaan membaca doa sehari-hari di kelas masing-masing. Kemudian setelah itu dilanjut dengan kegiatan inti Ibu Hana selaku wali di kelas A dan Ibu Safitri selaku wali kelas B menjelaskan topik yang disampaikan adalah sub tema Binatang “Binatang Air” di kelas masing-masing untuk membuat ikan menggunakan kertas lipat yg di bentuk menjadi ikan lalu di tempelkan ke kertas HVS.

Setelah kegiatan belajar selesai, Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini dan menanyakan anak-anak senang atau tidak dengan pembelajaran hari ini. Setelah Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini dan menanyakan atau tidak dengan pembelajaran hari ini, anak berdoa sebelum pulang dan setelah itu anak berbaris untuk bersalaman dengan guru. Kegiatan selesai pada pukul 10.30 dan langsung menuju penjemputan.

Lampiran 6. Catatan Lapangan 3

Hari / Tanggal : 23 Oktober 2025

Pukul : 07.10 – 10.30

Tempat : POS PAUD SOKA III A

Pagi Sekitar jam 06.30 saya datang ke POS PAUD SOKA III A Kecamatan Purwokerto Utara, disambut dengan beberapa anak yang meminta bersalaman. Kegiatan dimulai pukul 07.10 anak berkumpul di halaman sekolah dan baris-baris di depan kelas, Di POS PAUD SOKA III A melakukan pembiasaan senam ceria setiap pagi nya, kemudian anak masuk ke kelas, setelah semua anak masuk ke kelas, Ibu Hana Yunita Sulistianti wali kelas A dan Ibu Safitri Mutmainah Al-Kautsar wali kelas B mengajak anak untuk berdoa sebelum belajar dan dilanjutkan dengan pembiasaan membaca doa sehari-hari di kelas masing-masing. Kemudian setelah itu dilanjut dengan kegiatan inti Ibu Hana selaku wali di kelas A dan Ibu Safitri selaku wali kelas B menjelaskan topik yang disampaikan adalah tema pekerjaan sub tema koki, anak diminta untuk bermain peran sebagai koki, kemudian mengenalkan kepada anak pekerjaan koki. . Setelah kegiatan belajar selesai, Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini dan menanyakan anak-anak senang atau tidak dengan pembelajaran hari ini. Setelah Ibu Hana dan Ibu Safitri mengulas kembali pembelajaran hari ini, anak berdoa sebelum pulang dan setelah itu anak berbaris untuk bersalaman dengan guru. Kegiatan selesai pada pukul 10.30 dan langsung menuju tempat penjemputan.

Lampiran 7. Dokumentasi



Wawancara dengan Ibu Tri Rahayu Purnaningsih



Kegiatan senam pagi ceria



Observasi tema profesi petani



Observasi tema binatang air



Observasi tema pekerjaan



Kondisi ruang kelas



Tempat media pembelajaran



Tempat media pembelajaran



Kondisi aula sekolah



Kondisi tempat bermain



Lampiran 8. Permohonan Ijin Riset Individu

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN <small>Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53128 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 www.ftik.uinsatzu.ac.id</small></p>												
<p>Nomor : B.m.5602/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/10/2024 Lamp. : - Hal : Permohonan Ijin Riset Individu</p>	<p>7 Oktober 2024</p>												
<p>Kepada Yth. Kepala POS PAUD SOKA III A Kec. Purwokerto Timur di Tempat</p>													
<p><i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i> Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :</p>													
<table border="0"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">1. Nama</td> <td>: Risma Nur Azizah</td> </tr> <tr> <td>2. NIM</td> <td>: 2017406056</td> </tr> <tr> <td>3. Semester</td> <td>: 9 (Sembilan)</td> </tr> <tr> <td>4. Jurusan / Prodi</td> <td>: Pendidikan Islam Anak Usia Dini</td> </tr> <tr> <td>5. Alamat</td> <td>: JL.Jati Sari Sumampir RT 04 RW 04 No. 18 C Purwokerto Utara</td> </tr> <tr> <td>6. Judul</td> <td>: Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A</td> </tr> </table>		1. Nama	: Risma Nur Azizah	2. NIM	: 2017406056	3. Semester	: 9 (Sembilan)	4. Jurusan / Prodi	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini	5. Alamat	: JL.Jati Sari Sumampir RT 04 RW 04 No. 18 C Purwokerto Utara	6. Judul	: Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A
1. Nama	: Risma Nur Azizah												
2. NIM	: 2017406056												
3. Semester	: 9 (Sembilan)												
4. Jurusan / Prodi	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini												
5. Alamat	: JL.Jati Sari Sumampir RT 04 RW 04 No. 18 C Purwokerto Utara												
6. Judul	: Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A												
<p>Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :</p>													
<table border="0"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">1. Objek</td> <td>: Kepala Sekolah & Guru</td> </tr> <tr> <td>2. Tempat / Lokasi</td> <td>: Karangjengkol, Sokanegara, Kec. Purwokerto Timur., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53115</td> </tr> <tr> <td>3. Tanggal Riset</td> <td>: 7-10-2024 s/d 27-12-2024</td> </tr> <tr> <td>4. Metode Penelitian</td> <td>: Kualitatif</td> </tr> </table>		1. Objek	: Kepala Sekolah & Guru	2. Tempat / Lokasi	: Karangjengkol, Sokanegara, Kec. Purwokerto Timur., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53115	3. Tanggal Riset	: 7-10-2024 s/d 27-12-2024	4. Metode Penelitian	: Kualitatif				
1. Objek	: Kepala Sekolah & Guru												
2. Tempat / Lokasi	: Karangjengkol, Sokanegara, Kec. Purwokerto Timur., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53115												
3. Tanggal Riset	: 7-10-2024 s/d 27-12-2024												
4. Metode Penelitian	: Kualitatif												
<p>Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih. <i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i></p>													
<p>An. Dekan Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah</p>													
<div style="text-align: center;">  Abu Dharin </div>													

Lampiran 9. Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian



PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)
POS PAUD SOKA III A KELURAHAN SOKANEGARA
 Jl. Gereja No. 13 RT 02 RW 07 Telp. 0813 9392 4760
 Kelurahan Sokanegara – Kecamatan Purwokerto Timur

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008/PPS.IIIA/IX/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Rahayu Purnaningsih
 NUPTK/NPK : 6459753654300042
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Tempat Tugas : POS PAUD SOKA III A

Menyatakan Bahwa

Nama : Risma Nur Azizah
 NIM : 2017406056
 Program Studi/Prodi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 Waktu Penelitian : 30 September s/d 23 Desember 2024

Nama tersebut diatas telah Melaksanakan Observasi Pendahuluan terkait “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 23 Desember 2024

Kepala POS PAUD SOKA III A
 RW. VII

 Tri Rahayu Purnaningsih

Lampiran 10. Surat Rekomendasi Munaqosyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
 www.uinsaizu.ac.id

REKOMENDASI MUNAQOSYAH

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Risma Nur Azizah
 NIM : 2017406056
 Semester : 10 (Sepuluh)
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Madrasah/PIAUD
 Angkatan : 2020
 Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD
 SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk dimunaqosyahkan setelah mahasiswa yang bersangkutan memenuhi persyaratan akademik yang ditetapkan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk menjadikan maklum dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto 15 Mei 2025

Mengetahui,
 Koordinator Prodi PIAUD

Dosen Pembimbing


 Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I
 NIP. 19830423 201801 1 001


 Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I
 NIP. 19830423 201801 1 001

Lampiran 11. Blangko Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
 www.uinsaizu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Risma Nur Azizah
 NIM : 2017406056
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Madrasah / PIAUD
 Pembimbing : Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I
 Judul : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru di POS PAUD SOKA III A, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Rabu 25 September 2025	Revisi Penulisan BAB 1-3		
2	Selasa 15 Oktober 2025	ACC Bab 1-3		
3	Kamis 21 Nov 2025	Melanjutkan pengerjaan BAB 4		
4	Senin 18 Des 2025	Revisi BAB 4 dan Pengarahan BAB 5		
5	Jumat 25 Jan 2025	Revisi BAB 4 dan 5, Pengarahan Abstrak		
6	Rabu 19 Feb 2025	ACC BAB 4 dan 5, Revisi Abstrak dan Footnote		
7	Kamis 27 Mar 2025	Revisi Penulisan nomor halaman, daftar Pustaka, ukuran dan bentuk font		
8	Kamis 15 Mei 2025	ACC Munqosyah		

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 15 Mei 2025
 Dosen Pembimbing

Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I
 NIP.19830423 2018011 001

Lampiran 12. Surat Keterangan Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
 www.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
 No. B.e.3694/Un.19/FTIK.JPM/PP.05.3/9/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Pendidikan Madrasah pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul :

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Personal Guru Di POS PAUD SOKA III A

Sebagaimana disusun oleh:

Nama : Risma Nur Azizah
 NIM : 2017406056
 Semester : 9
 Jurusan/Prodi : PIAUD

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : 18 September 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Purwokerto, 18 September 2024
 Koordinator Prodi,

Asef Umar Fakhruddin M.Pd.I.
 Dr. Asef Umar Fakhruddin M.Pd.I.
 NIP : 19830423 201801 1 001

Lampiran 13. Surat Keterangan Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 www.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN
No. B-3960/Un.19/WD1.FTIK/PP.05.3/9/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik, menerangkan bahwa :

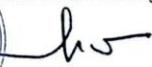
N a m a : Risma Nur Azizah
 NIM : 2017406056
 Prodi : PIAUD

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** pada :

Hari/Tanggal : 4 Oktober 2024
 Nilai : B+

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Purwokerto, 4 Oktober 2024
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Dr. Suparjo, M.A.
 NIP. 19730717 199903 1 001

Lampiran 14. Sumbangan Buku



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN
NPP: 3302272F1000001**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126

Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email: lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-772/Un.19/K.Pus/PP.08.1/2/2025

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : RISMA NUR AZIZAH
NIM : 2017406056
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) / Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 19 Februari 2025



Kepala,

Indah Wijaya Antasari

Lampiran 15. Sertifikat BTAPPI



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635824, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/18766/16/2020

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA	:	RISMA NUR AZIZAH
NIM	:	2017406056

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	70
# Tartil	:	71
# Imla`	:	70
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	73



Purwokerto, 16 Okt 2020



ValidationCode

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 16. Sertifikat PPL



Lampiran 17. Sertifikat KKN



The certificate is framed with a decorative border. At the top right, there are three logos: the university logo, the LPPM logo with the tagline 'Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat', and the KAMPUS IAIN logo. The main title 'Sertifikat' is in a large, bold, green font. Below it, the certificate number is provided. The issuing institution is identified as LPPM Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. The student's name and NIM are listed. The text states that the student has completed the KKN program for the 52nd year in 2024 and has passed with a grade of 91 (A). A portrait of the student and a QR code for validation are included at the bottom.

 |  

Sertifikat

Nomor Sertifikat : 1551/K.LPPM/KKN.52/09/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **RISMA NUR AZIZAH**
NIM : **2017406056**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **91 (A)**.



Certificate Validation

Lampiran 18. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab



IAIN PURWOKERTO

وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

عنوان: شارع جنرال احمد ياني رقم: ٤٠، بوروكرتو ٥١٣٦ هاتف ٢٨١ - ٢٤١٢٤ - ٦٤٠٢٤٤ www.iainpurwokerto.ac.id

الشهادة

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٥٧٣٥ / ٢٠٢١

	منحت الى	
ريسا نور عزيزة :	الاسم	
بيوروكرتو، ١ مايو ٢٠٢٢ :	المولودة	
الذي حصل على		
٥١ :		فهم المسموع
٤٦ :		فهم العبارات والتراكيب
٤٦ :		فهم المقروء
٤٧٩ :	النتيجة	

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ١٦ مايو ٢٠٢١

بوروكرتو، ٩ يونيو ٢٠٢١
رئيس الوحدة لتنمية اللغة،

الحاج أحمد سعيد، الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢١٠١



ValidationCode

SIUB v.1.0 UPT BAHASA IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 19. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris



IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
 Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/25735/2021

This is to certify that :

Name : **RISMA NUR AZIZAH**
 Date of Birth : **PURWOKERO, May 1st, 2002**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on May 4th, 2021, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 52
2. Structure and Written Expression	: 45
3. Reading Comprehension	: 51

Obtained Score	: 493
-----------------------	--------------



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode

Purwokerto, June 11th, 2021
 Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
 NIP: 19700617 200112 1 001

SIUB v.1.0 UPT BAHASA IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 20. Hasil Cek Plagiasi

SKRIPSI FIX 15-05-2025

ORIGINALITY REPORT

24%	24%	12%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	3%
2	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	2%
3	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
7	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
8	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	1%
9	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
10	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Risma Nur Azizah
NIM : 2017406056
Tempat/Tgl Lahir : Purwokerto, 01 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Nama Ayah : Siti Wariyah
Nama Ibu : Sujadi
Alamat : Jl. Jatisari RT 04 RW 04, Sumampir, Purwokerto
Utara, Banyumas
No. HP : 08818508372
Email : razizah217@gmail.com

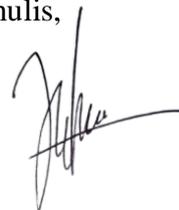
B. Riwayat Pendidikan

- a. TK : TK Sokanegara Purwokerto
- b. SD : SDN 5 Sokanegara Purwokerto
- c. SMP : SMP Muhammadiyah 3 Purwokerto
- d. SMK : SMK Kesatrian Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

- a. HMJ PIAUD Periode 2020/2021

Purwokerto, 15 Mei 2025
Penulis,



Risma Nur Azizah
2017406056