

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 1 (2026): January
DOI: 10.21070/ijins.v27i1.1226

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

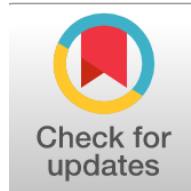
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

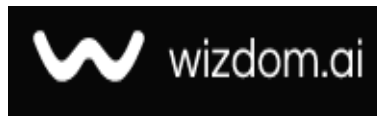
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Innovation Of Principal Strategy In Developing Early Childhood Educator Performance: Inovasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik PAUD

Dian Yuni Supriyanti, diansupriyanti8@gmail.com (*)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Ida Ridaningsih, rindaningsih1@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resource quality within educational institutions fundamentally dictates overall educational success and student achievement. **Specific Background** At Mutiara Indah Kindergarten in Candi Sidoarjo, teaching staff frequently struggled with professional discipline, pedagogical competence, and understanding the institution's core vision, leading to suboptimal teaching execution. **Knowledge Gap** While general managerial approaches exist, specific qualitative examinations detailing how targeted supervisory and motivational methods by school leaders resolve disciplinary and pedagogical deficits in kindergarten settings remain limited. **Aims** This study investigates the strategic planning and implementation methods designed by school leadership to develop teaching staff capabilities at Mutiara Indah Kindergarten. **Results** Utilizing a qualitative case study approach involving observation, interviews, and documentation, findings indicate the leadership successfully implemented comprehensive professional development routines. These included conducting regular workshops, enforcing structured clinical supervision for pedagogical evaluation, establishing strict disciplinary coaching, and providing targeted incentives alongside constructive feedback. **Novelty** The research uniquely highlights the combination of direct disciplinary monitoring with clinical coaching techniques to systematically address both motivational deficits and pedagogical incompetence among kindergarten teachers. **Implications** Implementing structured, continuous professional development and clinical supervision provides an essential framework for school administrators to support teaching competence, thereby advancing overall institutional quality and student character development.

Highlights:

- Routine professional development workshops significantly supported teaching readiness and pedagogical competence for kindergarten staff.
- Direct disciplinary coaching and consistent clinical supervision efficiently resolved staff negligence regarding daily instructional responsibilities.
- Constructive evaluation combined with targeted incentives successfully motivated teachers to actively align with the core institutional vision.

Keywords: Kindergarten Staff, Clinical Supervision, Professional Development, Disciplinary

Coaching, Instructional Competence

Published date: 2026-09-08

I. Pendahuluan

Pendidikan adalah garda terdepan suatu negara, pendidikan akan membawa pengaruh luar biasa di dalam mencetak generasi penerus bangsa. Di negara Indonesia tujuan pendidikan harus mengacu pada tujuan pendidikan nasional negara Indonesia yaitu generasi yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan-Nya, dan berkarakter pancasila sesuai dengan dasar negara Indonesia. Adapun karakter yang akan dibentuk meliputi beriman bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis[1]. Sedangkan tujuan pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara mencetak generasi muda yang bahagia di dalam hidupnya sendiri dan di dalam masyarakat dengan cara guru memberikan kebebasan kepada murid untuk belajar sesuai dengan bakat, minat serta kemampuan yang dimiliki karena setiap murid itu unik tidak ada yang sama satu dengan yang lainnya[2]. Dari tujuan pendidikan yang di canangkan ada peran lembaga pendidikan yang di dalamnya untuk mewujudkannya. Di dalam lembaga pendidikan ada beberapa pihak/ komponen pendidikan yang harus melaksanakan tugasnya seperti tenaga pendidik, tenaga kependidikan serta lembaga- lembaga terkait. Selain sumber daya manusia ada beberapa hal yang membantu mewujudkan tujuan nasional meliputi sarana dan prasarana, proses pembelajaran, materi pembelajaran, penilaian evaluasi hasil belajar, pengelolaan lembaga, pembiayaan, hasil kelulusan [3].

Terkait dengan pencapaian tujuan pendidikan, disini akan dibahas salah satu yang berperan penting diantara 8 standar nasional pendidikan yaitu sumber daya manusia meliputi tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan harus mempunyai standar minimal yang di punyai sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi menurut undang-undang nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen [4]. Tenaga pendidik dan kependidikan harus sehat jasmani dan rohani, memiliki kualifikasi pendidikan strata satu / diploma empat kependidikan, serta memiliki sertifikat pendidik/ lulus sertifikasi. Setelah lulus sertifikasi tenaga pendidik akan mendapatkan kenaikan kesejahteraan dengan mendapatkan tunjangan profesi guru. Setidaknya hal ini membawa dampak positif untuk tenaga pendidik terkait dengan kinerja di lembaga pendidikan.

Dampak kinerja yang meningkat harus di barengi dengan evaluasi kinerja, agar semangat kinerja yang terkadang naik, terkadang juga mengalami penurunan akan stabil bahkan mengalami kenaikan. Bagaimana manajemen dari pemimpin suatu lembaga pendidikan menyikapinya. Tenaga pendidik adalah manusia yang membutuhkan pengakuan dan penghargaan di dalam menjalankan tugasnya, jika hal ini tidak didapatkan maka akan membuatnya merasa tidak di hargai dan berimbas pada penurunan kinerja dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang muncul, selain motivasi dari dalam diri yang peludi semangati, motivasi eksternal juga harus di terapkan sehingga permasalahan ini bisa terselesaikan. Seperti di berlakukan supervisi akademik atau supervisi kinerja [5]. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga mengambil peranan penting di dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik, hal ini karena pendekatan secara persuasif, kekeluargaan dan mengoptimalkan potensi yang di miliki tenaga pendidik akan berakibat pendidik merasa di butuhkan dan di manusiakan [6].

Strategi kepala sekolah merupakan tahapan- tahapan program kerja, prosedur pengelolaan sumber daya, dan elemen- elemen yang memfasilitasi serta mencari solusi hal- hal yang menghambat peningkatan kinerja pendidik yang ada di lembaga pendidikan [7]. Salah satu masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dalam menghadapi era globalisasi saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi intelektual, spiritual, kreatif, moral, dan tanggung jawab melalui pendidikan di semua lembaga pendidikan [8]. Di dalam lembaga pendidikan, pendidik memiliki posisi strategis yang menentukan kualitas hasil pendidikan, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus memberikan pertimbangan yang seksama untuk meningkatkan jumlah dan kualitas mutu kinerja pendidik yang berimbas pada mutu lembaga secara keseluruhan [9]. Dalam hal mendukung para pendidik dan siswa, strategi kepala sekolah sangatlah penting, agar mampu mengenali, mengatasi, dan menyelesaikan kekurangan yang muncul di lingkungan sekolah [10]. Pendidik bertanggung jawab untuk melatih, mengajar, dan mendidik. Pengajaran mencakup penanaman dan pengembangan prinsip-prinsip moral. Sementara pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan siswa, mengajar berarti memberikan ilmu, pengetahuan, dan teknologi [11]. Inilah kinerja pendidik yang seharusnya di lakukan. Tapi kenyataannya tidak semua para pendidik mengerti, memahami, dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Beberapa pendapat yang disampaikan oleh para ahli terkait tentang strategi kepala sekolah, kepala sekolah, kinerja pendidik. Strategi kepala sekolah mengacu pada upaya, rencana, atau program yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di dalam dan di luar kelas, serta dalam interaksinya dengan murid dan wali murid [12]. lebih berfokus pada situasi di mana pemimpin dapat secara efektif dan efisien menggunakan semua sumber daya organisasi [13]. Kepala sekolah menurut etimologi adalah seorang pendidik yang mengawasi sebuah sekolah. Dua istilah penting yang membentuk kata kepala sekolah adalah kepala dan sekolah. Kepala dalam sebuah organisasi atau lembaga mengacu pada ketua atau pemimpin [14]. Yang harus mampu mengelola selain tugasnya sebagai pendidik [10]. Dan sekolah adalah tempat di mana pengetahuan diperoleh dan diberikan. Sementara itu, Seorang kepala sekolah dideskripsikan secara terminologis sebagai individu yang dapat diandalkan yang ditugaskan untuk mengawasi sebuah sekolah di mana terjadi interaksi antara pendidik yang memberikan pengajaran dan siswa [14]. Dedikasi dan peningkatan kinerja para pendidik akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Ketika para pendidik lebih termotivasi dalam bekerja, kinerja mereka akan lebih baik. Temuan analisis menunjukkan bahwa metode kepala sekolah dengan para pendidik dapat mempengaruhi peningkatan prestasi [15], dan karakter siswa [16].

Faktanya ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya tingkat profesionalisme di kalangan kepala sekolah dan pendidik, antara lain sebagai berikut: (1) fakta bahwa banyak kepala sekolah belum sepenuhnya menekuni profesinya; (2) fakta bahwa kualifikasi akademik kepala sekolah masih kurang memadai; (3) fakta bahwa kepala sekolah belum mendapatkan pelatihan keterampilan manajerial; (4) fakta bahwa kepala sekolah belum mengikuti program penguatan kepala sekolah[17]. Dan harapan yang di inginkan pastinya sesuai yang terkandung di dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun

2018 tentang Penugasan Pendidik sebagai Kepala Sekolah. Yaitu tanggung jawab manajemen yang mendasar, pertumbuhan kewirausahaan, dan supervisi guru dan staf kependidikan [18]. Fakta yang ada tentang kinerja pendidik dari penelitian terdahulu, Disiplin di tempat kerja masih kurang. Guru-guru masih sering tidak menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau tidak hadir saat proses belajar mengajar berlangsung. Guru juga membiarkan buku-buku tergeletak di sekitar ruang kelas dan tidak mengikuti pedoman disiplin [19].

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di lembaga pendidikan PAUD, peneliti mengamati bahwa sejumlah alasan, termasuk yang berikut ini, berkontribusi pada buruknya kinerja guru yang masih kesulitan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya: sebagai akibat dari sejumlah masalah, termasuk: 1) Kelalaian kepala sekolah untuk memotivasi para pendidik untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan instruksional seperti pelatihan, sosialisasi, dan pelatihan. Kepala sekolah harus mengambil bagian dalam kegiatan pendidikan seperti konferensi, seminar, sosialisasi, dan pelatihan untuk memajukan pengembangan profesional mereka. 2) Ketidaktahuan tentang kompetensi profesional pendidik; 3) Ketidaktahuan tentang panggilan mulia pendidik sebagai pendidik; 3) Ketidaktahuan tentang penelitian pendidik; dan 4) Ketidaktahuan tentang kompetensi profesional pendidik; Alasan-alasan yang melatar belakangi kurang optimalnya pelaksanaan program kerja lembaga pendidikan PAUD adalah sebagai berikut: 1) tidak adanya supervisi yang teratur dan berkelanjutan; 2) guru yang tidak kompeten dan tidak profesional; dan 3) ketidaktahuan beberapa guru tentang visi dan misi lembaga pendidikan PAUD. Namun demikian atas sejumlah permasalahan tersebut, kepala sekolah memiliki strategi dalam penyelesaiannya dengan 1) perencanaan program sekolah melalui pendekatan- pendekatan [15], komunikasi, serta merencanakan lokakarya, seminar, dan pelatihan untuk pendidik [20]; 2) Implementasi perencanaan program sekolah dengan evaluasi kinerja pendidik lembaga pendidikan secara riil dapat meningkatkan tingkat kinerja dan pencapaian mereka melalui supervisi klinis [21]; pemberian insentif dan sanksi; dan pemberian motivasi sehingga keseluruhan permasalahan tersebut terselesaikan dan menghasilkan kinerja guru yang aktif dan produktif sesuai dengan paparan teori diatas. Untuk itu tujuan penelitian ini fokus pada perencanaan dan implementasi strategi kepala sekolah pada kinerja guru. Peneliti akan mendeskripsikan strategi-strategi kepala sekolah melalui upaya, rencana, atau program sekolah dan implementasinya.

II. Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. TK Mutiara Indah Candi Sidoarjo dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki berbagai program dan inisiatif untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. Wawancara mendalam: Dilakukan dengan kepala sekolah dan pendidik untuk memahami strategi yang diterapkan dan pengalaman mereka.
2. Observasi partisipatif: Mengamati kegiatan sehari-hari di TK Mutiara Indah Candi Sidoarjo untuk melihat langsung implementasi strategi.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen-dokumen terkait seperti laporan kinerja, program pelatihan, dan kebijakan sekolah.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait strategi peningkatan kinerja pendidik. Setiap tema akan dianalisis lebih lanjut untuk memahami dampaknya terhadap kinerja pendidik. Teknik pengolahan data yang di gunakan menerapkan tiga alur yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menurut Miles and Huberman.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Perencanaan Program Sekolah

Kepala TK Mutiara Indah membuat rencana kerja yang dibuat pada awal tahun ajaran, di mana kepala sekolah, pendidik, komite sekolah, personel di bidang pendidikan terlibat dalam menyusun program kerja termasuk di dalamnya perencanaan program lokakarya, seminar, dan pelatihan untuk pendidik secara luas. Karena pendidik merupakan inti dari kegiatan pembelajaran, partisipasi mereka dalam kegiatan ini sangat berarti (Zepeda, 2006). Guru diberi waktu untuk memilih dan mengajukan jadwal untuk diobservasi oleh kepala sekolah, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Ngatini & Ismanto, 2015) yang juga menemukan bahwa kegiatan program supervisi akademik lebih fleksibel, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan observasi telah dilakukan dengan baik.

Selain membuat rencana program sekolah kepala sekolah juga merencanakan program supervisi akademik yang mana program ini menguraikan bagaimana cara mengimplementasikannya, ukuran apa yang harus dipenuhi, siapa saja yang akan terlibat dalam prosesnya, dan bagaimana melaksanakan kegiatan yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme

pendidik di kelas. Program ini diajukan oleh kepala unit lembaga pendidikan. Diharapkan bahwa penyebaran kegiatan supervisi akademik akan meningkatkan kinerja guru dan dilakukan secara terbuka dan terstruktur untuk mencapai hasil yang diinginkan bersama (Slameto, 2016). Ketika kegiatan program supervisi dilakukan, mereka memainkan peran penting dalam meningkatkan standar pendidikan dengan mendukung dan meningkatkan kinerja pendidik, mengumpulkan data yang akurat yang dapat diperbaiki dan diarahkan ke depan dan diterima oleh semua pemangku kepentingan pendidikan, dan mengidentifikasi tujuan yang menjadi hambatan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Hasilnya, dapat menjadi acuan bagi para manajer yang bertugas untuk meningkatkan standar pendidikan" (Priansa & Setiana, 2018), (Imron, 2011). Di TK Mutiara Indah Candi, supervisi merupakan kegiatan yang terencana dan terstruktur, jadwal pelaksanaannya pun telah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan supervisi berlangsung tiga kali dalam satu semester, supervisi kepala sekolah dilakukan pada saat pelaksanaan KBM. Karena berbagai hal yang menyebabkan kepala sekolah menjadwalkan ulang dan melaksanakan kegiatan sesuai hati, pelaksanaan kegiatan tersebut tidak selesai tepat waktu.

Lebih lanjut, kegiatan penilaian diperlukan, menurut Arikunto & Jabar (2010), untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan pencapaian suatu program. Evaluasi adalah proses metodis untuk mengumpulkan dan mencari data tentang bagaimana sebuah kegiatan dilakukan untuk dijadikan acuan dan memastikan kegiatan tersebut mencapai hasil yang diinginkan (Munthe, 2015; McMillan, 2008). Lebih lanjut, (Fitzpatrick, 2011) menyoroti pentingnya memeriksa nilai dan kelayakan objek dalam bentuk "program, kebijakan, dan produk dari hasil evaluasi yaitu bersifat mendetail pada lokasi dan obyeknya menjadi tujuan utama"

Investigasi ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan program pengawasan dengan kategori cukup baik. Pengawasan kategori sangat baik, yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan oleh kepala sekolah. Hal ini termasuk menentukan tanggal pelaksanaan kegiatan, atau membuat jadwal rinci tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan. Memilih pendekatan dan mempraktikkannya merupakan faktor penting yang harus diperhatikan ketika mengorganisir tugas-tugas pengawasan agar dapat diselesaikan secara terorganisir atau terencana dengan baik. Kepala sekolah telah menyusun tujuan pelaksanaan kegiatan supervisi, namun belum sepenuhnya disusun secara komprehensif karena hanya berfokus pada bagaimana meningkatkan proses pembelajaran. Mengembangkan tenaga pendidik seharusnya lebih dari sekedar meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mengajar, tetapi juga harus melibatkan pengembangan motivasi dan integritas agar tenaga pendidik dapat dipercaya untuk mengemban amanah dan memberikan inovasi di bidang pendidikan.

Para pendidik merencanakan pembelajaran mereka sebelum melaksanakannya. Sebelum memulai proses mengajar atau memasuki ruang kelas, para pengajar telah memilih sumber media pembelajaran pada tahap perencanaan pembelajaran. Para pendidik menyiapkan LKS atau materi pendamping lainnya untuk meningkatkan proses pembelajaran, serta menggunakan ponsel pintar untuk merekam penjelasan tentang apa yang mereka pelajari, yang nantinya dapat dilihat oleh para siswa di YouTube yang telah ditentukan. Untuk memaksimalkan kinerja para pendidik, strategi pembelajaran sama pentingnya dengan rencana pembelajaran. Dalam pendekatan pendidikan yang digunakan oleh para guru di TK Mutiara Indah Candi. Para pendidik di sana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dengan menyajikan materi dengan urutan yang benar, tanpa melewatkan informasi penting.

Tujuan dari pembinaan kinerja bagi para pendidik di TK Mutiara Indah Candi adalah untuk memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam seminar dan pelatihan yang direncanakan oleh pemerintah, serta program-program yang dibuat oleh kepala sekolah untuk mengatasi tantangan. Yang kedua disebut Pembinaan Disiplin Guru. Dengan mengamati kehadiran guru secara cermat, kepala TK Mutiara Indah Candi memberikan pembinaan disiplin kepada para pendidik. Untuk menjaga kedisiplinan, kepala sekolah biasanya berangkat lebih awal untuk mengawasi kehadiran guru secara pribadi. Memberikan inspirasi, semangat, dan kedekatan adalah yang ketiga. Kepala sekolah memberikan umpan balik kepada para guru untuk mendorong mereka bekerja lebih baik. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di TK Mutiara Indah Candi sering kali terhambat oleh kekurangan para guru itu sendiri. Ini termasuk kecenderungan untuk melakukan kesalahan yang sama berulang kali, terutama dalam hal kedisiplinan, dan kurangnya kompetensi dalam hal mengajar kelas dan siswa. Efektivitas para pendidik terlihat dari rencana pelajaran, pendekatan pedagogis, dan lingkungan belajar mereka. Mengenai taktik pertama dalam upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pembinaan pendidik, kepala sekolah telah melakukan tugasnya dengan mengikutsertakan pendidik dalam pelatihan kompetensi pendidik dan seminar dengan harapan agar pendidik dapat belajar lebih banyak dan meningkatkan kinerjanya lebih jauh lagi. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan pelatihan dengan cara. Dengan berangkat lebih awal setiap pagi untuk mengamati langsung kedisiplinan para pendidik, kepala sekolah telah memenuhi tanggung jawabnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas para pendidik. Hal ini menjadi contoh bagi semua pendidik dan siswa, membina hubungan yang dekat dan menginspirasi para pendidik. Motivasi dan kedekatan kepala sekolah dan para pendidik di TK Mutiara Indah Candi dilakukan di ruang guru pada saat jam istirahat atau di waktu senggang. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan memupuk hubungan yang erat antara kepala sekolah dan pendidik sehingga lingkungan sekolah menjadi lebih nyaman.

Salah satu komponen kunci keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik adalah pada saat para pendidik secara keseluruhan patuh dan selalu menerima, mendukung, dan membantu program, bimbingan, dan aturan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah. Ketidakmampuan pendidik dalam mengelola kelas dan membangkitkan semangat belajar siswa, serta masalah-masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan, konsistensi, dan penguasaan lingkungan, merupakan hambatan utama yang menghalangi para pendidik untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Pelatihan PKG/PKB berhasil meningkatkan pengetahuan peserta. Demikian pula, terdapat kategori sangat baik pada komponen bakat dan sikap. Selain itu, kategori memuaskan juga ditunjukkan oleh evaluasi kelulusan peserta pelatihan berdasarkan nilai rata-rata dari ketiga karakteristik tersebut.[21]

Identifikasi Strategi yang Diterapkan

Dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan beberapa strategi utama yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Mutiara Indah Candi Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja pendidik, yaitu:

1. Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Kepala sekolah secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk pendidik guna meningkatkan kompetensi mereka.
2. Evaluasi dan Umpan Balik Teratur: Pendidik dievaluasi secara berkala dan diberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan kinerja.
3. Pemberian Insentif dan Penghargaan: Untuk memotivasi pendidik, sekolah memberikan insentif dan penghargaan bagi pendidik yang berprestasi.
4. Kolaborasi dan Komunikasi Efektif: Kepala sekolah mendorong adanya kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara pendidik untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Efektivitas Strategi

Setiap strategi yang diterapkan memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap kinerja pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pendidik dalam mengajar. Pendidik merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan dalam pembelajaran.
2. Evaluasi dan Umpan Balik Teratur: Membantu pendidik memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat fokus pada area yang perlu diperbaiki.
3. Pemberian Insentif dan Penghargaan: Meningkatkan motivasi dan semangat kerja pendidik. Pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
4. Kolaborasi dan Komunikasi Efektif: Meningkatkan rasa kebersamaan dan kerja tim di antara pendidik. Mereka lebih terbuka dalam berbagi ide dan solusi.

B. Implementasi Program Sekolah

Sangat penting bagi kepala sekolah, yang bertanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya para pendidik, untuk memasukkan langkah- langkah ini ke dalam perencanaan dan pembuatan kebijakan mereka. Ada berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik. Hal ini termasuk memberikan dukungan kepada para pendidik, memantau pekerjaan pendidik, dan menilai metode dan hasil kerja pendidik. Mengenai langkah- langkah kepala sekolah, di antaranya adalah:

1. Pembinaan pendidik untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran merupakan tujuan dari bimbingan teknis yang diberikan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kegiatan program supervisi. Membuat rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menindak lanjuti yaitu menilai tugas yang telah diselesaikan adalah urutan tindakan yang membentuk pelaksanaan kegiatan supervisi akademik. Tujuan utama dari kegiatan supervisi adalah untuk membimbing para pendidik dan pelaku pendidikan agar mereka dapat bertumbuh secara pribadi selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dengan kata lain, supervisi tidak hanya digunakan untuk mengidentifikasi area kelemahan pendidik tetapi juga untuk meningkatkan kualitas kinerja pelaku pendidikan. Temuan observasi lapangan mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan dan pendidik tertentu telah melaksanakan kegiatan program supervisi akademik. Kepala sekolah melakukan pelaksanaan kegiatan dengan mengadakan pertemuan awal, mengamati kegiatan proses pembelajaran yang telah direncanakan, dan mengevaluasi proses kegiatan pembelajaran di kelas setelah dilakukan pengamatan. (Memduhoglu, 2012), (Tatang, 2016).[22]

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mengawasi kegiatan supervisi, yang juga dikenal sebagai program supervisi. Kegiatan ini melibatkan pengawasan khusus terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan di samping memastikan bahwa layanan pendidikan diberikan secara tertib dan tepat. TK Mutiara Indah Candi telah menerapkan strategi supervisi seperti observasi kelas, studi banding, seminar guru, dan kelompok kerja guru, sesuai dengan observasi lapangan dan wawancara sebelum dan sesudah penelitian. Selain itu, masyarakat memiliki kepercayaan terhadap kualitas pengajaran dan kinerja pendidikan TK Mutiara Indah Candi. Hal ini memotivasi kepala TK Mutiara Indah Candi untuk secara konsisten melakukan penilaian terhadap program supervisi akademik untuk menegakkan kepercayaan diri dan meningkatkan kualitas kinerja pendidik dalam rangka meningkatkan pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bantuan, arahan, dan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan KBM dan bekerja sama untuk mencari solusi atas administrasi sekolah dan pelaksanaan KBM yang kurang baik. Selain itu, ditemukan oleh Kurniawan, Dwikurnaningsih, dan Sulasmono (2018) bahwa kesiapan pendidik dan keterlibatan kepala sekolah mendukung kegiatan evaluasi supervisi. Kepala sekolah, yang bertanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya para pendidik, harus memasukkan langkah- langkah ini ke dalam perencanaan dan pembuatan kebijakan mereka. Kepala sekolah dari sebuah lembaga pendidikan dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh para pendidiknya, termasuk mendorong kinerja pendidik, memantau kinerja pendidik, dan

menilai metode dan hasil pengajaran.

a. Imron mendefinisikan pembinaan pendidik dalam bukunya "Pembinaan Guru Indonesia" sebagai serangkaian inisiatif dukungan untuk pendidik, khususnya layanan profesional yang diberikan oleh penyelenggara, pemimpin, dan pengawas sekolah, di samping layanan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil pembelajaran. [23].

Sudut pandang ini membawa kita pada kesimpulan bahwa ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pembinaan bagi para pendidik, termasuk dengan bantuan dari pihak lain, seperti kepala sekolah, kepala, kepala yayasan, pengawas, dan lembaga-lembaga lain yang menawarkan pembinaan. Pendidik sendiri juga dapat melakukan kegiatan pembinaan, asalkan mereka cukup proaktif dan sadar diri untuk membantu pendidik lain mencapai potensi penuh mereka. Imron membagi coaching untuk pendidik ke dalam tiga kategori. Pertama, meningkatkan kapasitas pendidik untuk mempertahankan kemampuan pembelajaran di kelas; Kedua, Kemampuan pendidik untuk mengevaluasi dan meningkatkan hal-hal yang berdampak pada pembelajaran siswa; Ketiga, meningkatkan lingkungan belajar bagi siswa. Kepala sekolah harus memahami langkah-langkah proses pengajaran sehingga mereka dapat membantu kepala sekolah menerapkan pembinaan program pengajaran kepada pendidik. Selanjutnya, kepala sekolah harus memahami faktor-faktor seperti motivasi, kematangan, hubungan siswa dengan pendidik, kemampuan verbal, dan tingkat kebebasan. Kepala sekolah akan sangat mudah memberikan pelatihan kepada guru tentang cara menilai dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi belajar siswa di sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus terbuka tetapi tidak terlalu dekat dengan tenaga pendidik, sehingga mereka dapat membicarakan masalah yang dihadapi saat melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

b. Pengawasan atau Supervisi terhadap kinerja pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Pendidikan harus diberikan oleh guru profesional untuk mencapai kualitas. Pendidik harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial untuk mengelola pembelajaran dan meningkatkan potensi dan kemampuan akademik. Sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan penerapan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Dengan supervisi klinis, pendidik akan termotivasi untuk menerapkan pembelajaran diferensiasi. sebagaimana pendapat Acheson dan Gall (1987), Supervisi klinis adalah pendekatan alternatif untuk supervisi yang berpusat pada kebutuhan pendidik dan berfokus pada pendidik. Pada dasarnya, supervisi klinis melatih pendidik dalam mengelola proses belajar mengajar. Kepala sekolah dapat mendampingi pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang berbeda [24]. Pendidik harus mampu berperan sebagai perencana (desainer), pelaksana (implementor), dan penilai (evaluator) kegiatan pembelajaran dalam pengelolaan pembelajaran. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, kepala sekolah harus memberikan supervisi akademik. Kepala sekolah harus dilatih terus-menerus melalui supervisi pengajaran, karena kualitas mengajar pendidik secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Hasil supervisi akademik juga harus dipantau untuk memastikan bahwa peningkatan profesionalisme pendidik benar-benar terjadi. Baik masyarakat maupun stakeholder diharapkan dapat merasakan dampak nyata ini. Pendidik diberi penguatan dan penghargaan untuk memenuhi standar, teguran yang mendidik untuk pendidik yang gagal, dan kesempatan untuk pelatihan lebih lanjut. Prinsip supervisi pembelajaran adalah obyektif, yang berarti bahwa program lanjutan supervisi akademik harus didasarkan pada kebutuhan nyata untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan pendidik. Setelah supervisi akademik selesai, kepala sekolah akan mendapatkan gambaran profil kompetensi pendidik. Gambaran ini diperoleh dari analisis alat yang digunakan selama supervisi akademik. Kepala sekolah melakukan tindakan lanjut atas hasil supervisi akademik berdasarkan profil kompetensi pendidik tersebut. Hasil analisis dan catatan kepala sekolah dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan pendidik. Berdasarkan situasi ini, kepala sekolah dapat merencanakan program untuk meningkatkan profesionalisme guru atau pengembangan keterampilan mengajar. Jenis kegiatan berikut dapat digunakan untuk melanjutkan supervisi akademik:

b.1. Pembinaan

1) Pembinaan Langsung: Menurut hasil analisis supervisi, hal-hal khusus yang memerlukan perbaikan segera memerlukan pelatihan langsung ini. Pengaruh pimpinan lebih dominan, menurut Sahertian (2000), karena pembinaan dengan pendekatan langsung berarti pimpinan memberikan arahan langsung. Pertemuan pasca observasi adalah kegiatan pembinaan langsung yang dilakukan setelah kepala sekolah menyelesaikan observasi pembelajaran. Kepala sekolah dapat memberikan umpan balik untuk membantu mengembangkan perilaku pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Umpan balik ini juga dapat membantu menciptakan suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, tidak menonjolkan otoritas, dan memberikan kesempatan untuk mendorong pendidik untuk memperbaiki penampilan dan kinerja mereka. Kepala sekolah dapat melakukan lima langkah pembinaan kemampuan pendidik dalam kegiatan ini:

- (a) Membangun hubungan yang kuat.
- (b) Menganalisis kebutuhan.
- (c) Menciptakan strategi dan media.
- (d) Menilai.
- (e) Revisi.

2) Pembinaan Tidak Langsung: Setelah memperoleh hasil analisis supervisi, hal-hal yang sifatnya umum yang memerlukan perbaikan dan perhatian diprioritaskan. Mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah adalah perilaku manajer dalam pendekatan tidak langsung, menurut Sahertian (2000). Kepala sekolah dapat

menggunakan beberapa jenis komponen berikut untuk membantu pendidik meningkatkan proses pembelajaran:

- (a) Menggunakan buku pedoman dan petunjuk bagi pendidik dan bahan pembantu pendidik lainnya secara efektif;
- (b) Menggunakan buku teks secara efektif;
- (c) Menggunakan praktek pembelajaran yang efektif yang dapat mereka pelajari selama bimbingan teknis profesional atau pelatihan dalam pekerjaan; dan
- (d) Menciptakan metode pembelajaran yang telah disesuaikan dengan kebutuhan siswa;
- (g) Menggunakan lingkungan sekitar sebagai alat bantu pembelajaran;
- (h) Mengelompokkan peserta didik secara lebih efektif;
- (i) Mengevaluasi peserta didik dengan lebih akurat, teliti, dan seksama;
- (j) Memperkenalkan metode pembelajaran kontemporer untuk inovasi dan kreatifitas layanan pembelajaran;
- (m) Membantu peserta didik dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis, menyelesaikan masalah, dan pengambilan keputusan; dan
- (n) Menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 41 tahun 2007 mengatur pengawasan proses pembelajaran, yang mencakup pengawasan dan supervisi. Berdasarkan peraturan tersebut, kepala sekolah dapat melakukan tindak lanjut supervisi akademik dengan memberikan contoh, diskusi, pelatihan, dan konsultasi. Mereka dapat memilih alternatif kegiatan tindak lanjut tersebut. Kepala sekolah harus menjelaskan latar belakang, tujuan, dan target dari setiap kegiatan tindak lanjut yang mereka pilih. Program tindak lanjut harus mencantumkan hal-hal ini.

2. Pemantapan Instrumen Supervisi

Diskusi kelompok tentang perangkat pengawasan akademik dan non-akademik dapat dilakukan kepala sekolah. Komponen-komponen berikut ini merupakan bagian dari penguatan perangkat supervisi, yang mencakup persiapan guru di kelas:

a) Silabus:

- (1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP);
- (2) Program Tahunan;
- (3) Program Semester,;
- (4) Pelaksanaan Proses Pembelajaran,;
- (5) Penilaian Hasil Belajar, dan;
- (6) Pengawasan Proses Pembelajaran.

b) Lembar observasi dan instrumen observasi (termasuk teknik mengajar, karakteristik mata pelajaran, supervisi klinis, dll.) adalah alat yang berguna untuk mengawasi kegiatan instruksional. elemen dan ketelitian alat pemantauan akademis dan non-akademis; menyediakan sumber daya dan data bagi guru mata pelajaran.

3. Program tindak lanjut hasil supervisi

Agar tindak lanjut supervisi akademik dapat terlaksana, maka diperlukan program yang disebut rencana tindak lanjut. Pembuatan program tindak lanjut dimulai dengan analisis kebutuhan peserta berdasarkan hasil supervisi akademik. Upaya untuk memastikan apakah pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang sebenarnya dimiliki dan yang dibutuhkan berbeda dikenal sebagai analisis kebutuhan.

Langkah-langkah berikut dapat digunakan untuk menyelesaikan proses analisis kebutuhan ini:

- a) Tentukan kebutuhan yang berkaitan dengan kesulitan belajar dan ketidaksesuaian dalam pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh instruktur dan yang dibutuhkan. Ketidaksesuaian ini kemudian digabungkan, dikategorikan, dan dikelompokkan untuk menentukan tindak lanjut yang diperlukan.
- b) Catat prosedur yang diikuti untuk mendapatkan rincian lebih lanjut mengenai pengetahuan, kemampuan, dan sikap pendidik.
- c) Tentukan dan dokumentasikan kebutuhan khusus untuk pembinaan keterampilan pembelajaran pendidik.

d) Tentukan jenis pembinaan untuk keterampilan pembelajaran pendidik.

e) Tentukan tujuan pembinaan.

f) Tentukan hambatan dan lingkungan yang mendukung.

g) Tentukan tugas-tugas manajemen yang perlu diselesaikan.

4. Cara tindak lanjut untuk hasil supervisi akademik:

a) Memeriksa rangkuman hasil penilaian;

b) Menilai kembali pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi tujuan pembinaan jika standar pembelajaran dan tujuan supervisi akademik belum tercapai;

c) Jika hasil penilaian menunjukkan bahwa tujuan tersebut belum tercapai, mulailah menyusun kembali program supervisi akademik pendidik untuk periode yang akan datang; dan

d) Merancang ulang program supervisi akademik bagi para pendidik untuk mengurangi hambatan yang ada saat ini atau yang akan datang;

e) Umpan balik juga dapat membantu menciptakan lingkungan komunikasi yang tidak menimbulkan gesekan, menegaskan kewenangan, dan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dapat menggunakan umpan balik untuk membantu melakukan tindak lanjut pengawasan.

Pada kenyataannya, Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah pada umumnya sering dilaksanakan secara diktator dan terjadwal sehingga pendidik merasa tidak nyaman dengan adanya supervisi. Hal ini yang mendasari perlunya penerapan pelaksanaan supervisi klinis yang baik dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pendidik. Supervisi klinis sebagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan secara matang, sistematis, dan berkesinambungan terhadap suatu profesionalisme pendidik saat proses pembelajaran agar tercapainya suatu efektivitas dan sebagai upaya dalam mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi pendidik ketika gagal melaksanakan tugasnya yang dilihat dari segi respon siswa melalui serangkaian proses pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, teknik supervisi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan menggunakan metode coaching. Supervisi klinis dengan teknik coaching, salah satu jenis intervensi pengembangan potensi individu yang berfokus pada target tertentu dan dilakukan melalui percakapan dan pengamatan langsung di dalam kelas, merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam proses pembelajaran. Dalam rangka mendukung potensi coachee, pelatih dan pendidik selalu melalui tahap pertemuan selama proses coaching berlangsung. Supervisi klinis adalah intervensi yang ditargetkan dalam pertumbuhan pribadi yang melibatkan observasi dan diskusi dengan tujuan tertentu. Teknik coaching ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pendidik dalam memfasilitasi pertumbuhan kognitif anak melalui kegiatan pembelajaran. Keterampilan SDM yang sama yang merupakan bagian dari sistem disiplin yang membimbing dan konseling membedakan teknik-teknik pembinaan. Namun, instruksi tidak sama dengan pengajaran di kelas. Konseling dan mentoring tidak sama dengan pembinaan. Dalam pelatihan ini, mengajukan pertanyaan, memberikan umpan balik, dan mengambil peran sebagai seorang ahli akan sangat membantu. [24].

5. Pembinaan Disiplin Tenaga:

Kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin diri anggota staf khususnya untuk meningkatkan kinerja pendidik. Kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut:

a. Membantu para pendidik dalam menciptakan pola perilaku baru;

b. Membantu para pendidik dalam meningkatkan standar perilaku; dan

c. Menggunakan penegakan peraturan sebagai alat untuk meningkatkan perilaku.

Pendidik yang dipimpin oleh pemimpin yang cakap akan berkembang menjadi ahli di bidangnya dengan memanfaatkan disiplin kerja sebagai landasan untuk mencapai tujuan pengajaran dan pembelajaran. Jika semuanya berjalan sesuai rencana, sekolah dengan kinerja yang kuat akan segera memiliki para pendidik yang berkaliber tinggi. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memimpin dalam menegakkan dan memantau disiplin guru.

6. Memberikan Inspirasi Setiap pendidik memiliki kualitas unik yang membedakan mereka satu sama lain. Untuk memaksimalkan waktu untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus memberikan layanan dan perhatian ekstra. Selain karakteristik fisik, para pengajar juga mungkin berbeda secara psikologis, misalnya dalam hal motivasi. Motivasi kerja para pengajar memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka (Jihad, Murniati, dan Yusrizal, 2019). Namun, layaknya para profesional, para pendidik memiliki alasan yang beragam untuk bekerja di bidangnya. Untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, pendidik harus termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya. Banyak faktor internal dan lingkungan yang dapat mempengaruhi motivasi pendidik dalam bekerja. Tiga faktor internal adalah prestasi, pengakuan profesional, dan akuntabilitas. Sedangkan variabel luar meliputi hubungan antara manajer dan karyawan, peraturan dan regulasi, pengaturan tempat kerja, metode pengawasan, dan kehidupan pribadi. (Danim, 2012) [25].

Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan motivasi tenaga pendidik serta elemen-elemen terkait lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penghargaan, beasiswa pendidikan, penugasan, dan promosi yang didasarkan pada keberhasilan seorang pendidik adalah beberapa cara untuk menciptakan motivasi. Jika kepala sekolah memberikan insentif atau dorongan, guru akan lebih berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat berupa kata-kata penyemangat atau bimbingan.

7. Untuk mengurangi perilaku yang tidak efektif dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja, penghargaan sangatlah penting. Para pendidik didorong untuk bekerja lebih positif dan produktif melalui hadiah ini. Jika hadiah ini terkait langsung dengan pencapaian para pendidik, yang memungkinkan semua pendidik memenuhi syarat untuk mendapatkannya, maka hadiah ini akan memiliki makna yang nyata. Untuk menghindari dampak negatif, hadiah ini harus dikuasai dengan cepat, efektif, dan efisien. Ketika seorang kepala sekolah mengenali kebutuhan pendidik, ia akan mendukung mereka untuk membantu mereka berkinerja lebih baik. Hal ini dapat dilakukan melalui piagam, dukungan finansial, atau promosi, dan perlu dimodifikasi berdasarkan kinerja pendidik dan tugas yang diberikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang berkinerja luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan memiliki tugas yang unik berhak mendapatkan penghargaan. [4].

IV. Simpulan

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi-strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah TK Mutiara Indah Candi Sidoarjo efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Pengembangan profesional, evaluasi teratur, pemberian insentif, dan kolaborasi yang baik merupakan kunci utama dalam mencapai kinerja pendidik yang optimal. Namun, perlu adanya penyesuaian dan pengembangan lebih lanjut agar strategi ini dapat diterapkan secara lebih efektif dan menyeluruh.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih di sampaikan kepada pihak TK Mutiara Indah, Candi Sidoarjo yang berperan dan memfasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, dosen pembimbing yang selalu memberi motivasi dan bimbingan sehingga tugas artikel ini terselesaikan dan anggota keluarga yang memberikan doa, suport dan dukungan moril kepada penulis.

References

1. S. Sukatin, S. Munawwaroh, E. Emilia, and S. Sulistyowati, "Pendidikan karakter dalam dunia pendidikan," *Anwarul*, vol. 3, no. 5, pp. 1044-1054, 2023.
2. D. Syahrir, F. Kurniawana, and V. Q. N. Utami, "Hubungan filosofi Ki Hajar Dewantara sebagai dasar kebijakan pendidikan nasional Merdeka Belajar di Indonesia," *Pendas: J. Ilm. Pendidik. Dasar*, vol. 8, no. 1, pp. 2185-2198, 2023.
3. P. R. Indonesia, "PP No. 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan," *Lembaran Negara Republik Indonesia*, no. 1, pp. 1-5, 2015.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, "Undang-Undang (UU) tentang Guru dan Dosen Nomor 14," *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2005. [Online]. Available: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/pasar-modal/regulasi/undang-undang/Documents/Pages/undang-undang-nomo>
5. N. Niatama, M. Indriayu, and D. Sukmayadi, "Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru," *Mendidik: J. Kaji. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 9, no. 1, pp. 19-24, 2023.
6. E. Syahputra, R. L. Pristiani, T. Siregar, K. Budiarta, and H. Hasyim, "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Stabat," *Maneggio: J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 156-162, 2023.
7. Y. Suanda and R. N. Sasongko, "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang," *J. Manajer Pendidik.*, vol. 14, no. 1, pp. 1-11, 2020. [Online]. Available: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/11319>
8. K. Kusen, R. Hidayat, I. Fathurrochman, and H. Hamengkubuwono, "Strategi kepala sekolah dan implementasinya dalam peningkatan kompetensi guru," *Idaarah: J. Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 2, p. 175, 2019, doi: 10.24252/idaarah.v3i2.7751.
9. H. Maulidina, "Analisis manajemen berbasis sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat," *J. Pendidik. Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 1-13, 2019.
10. Y. Ariyanti, "Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," *AKSES: J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 26-35, 2020, doi: 10.31942/akses.v14i1.3265.
11. M. Okusa, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru," *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2008.
12. N. Niland et al., "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 13 Malang," 2020. [Online]. Available: <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
13. M. F. Solikhulhadi, "Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu," *J. Madinasika: Manaj. Pendidik. dan Kegur.*, vol. 2, no. 2, pp. 14-102, 2021. [Online]. Available: <https://www.ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/1049>
14. N. Anam and Z. Malikkah, "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)," *J. Mu'allim*, vol. 2, no. 2, pp. 242-259, 2020, doi: 10.35891/muallim.v2i2.2263.
15. E. Purwanto and I. Rindaningsih, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru," *J. Pendidik. dan Ris. Ilmu Sains*, pp. 248-256, 2023.
16. D. N. P. Putri and M. B. U. B. Arifin, "Peran kinerja guru dalam membentuk karakter kerjasama pada siswa kelas IV,"

- Al-Mada: J. Agama, Sos. dan Budaya, vol. 5, no. 2, pp. 176-189, 2022, doi: 10.31538/almada.v5i2.2517.
17. L. Syafarina, E. Mulyasa, and N. Koswara, "Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," *J. Educ.*, vol. 7, no. 4, pp. 2036-2043, 2021, doi: 10.31949/educatio.v7i4.1250.
 18. P. M. P. N. RI, "Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah," Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pp. 1-21, 2018.
 19. N. Asiah, M. A. Tiro, and E. Apriyanti, "Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKS Yapta Takalar," *J. Educ. Dev.*, vol. 9, no. 4, pp. 211-217, 2021. [Online]. Available: <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/3124>
 20. I. Azizah and Karwanto, "Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di sekolah inklusi," *J. Inspirasi Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 133-143, 2021.
 21. O. Maharani and I. Rindaningsih, "Penilaian kinerja sebagai penentu prestasi dan kinerja tenaga kependidikan: Literature review," *MAMEN: J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 159-170, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1626.
 22. Y. M. Sari and A. Huzairin, "Manajemen supervisi dalam lembaga PAUD di TK Negeri Pembina Nasal," *PAUDIA: J. Penelit. dalam Bid. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 10, no. 1, pp. 187-196, 2021, doi: 10.26877/paudia.v10i1.8166.
 23. F. Ajepri, O. Vienti, and R. Rusmiyati, "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," *Mindset: J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 130-149, 2022, doi: 10.58561/mindset.v1i2.53.
 24. I. A. Pratama, "Supervisi klinis dengan metode coaching untuk peningkatan kompetensi pedagogik guru SDN Bulukerto 02 Kotabaru," *J. Pendidik. Taman Widya Humaniora*, vol. 2, no. 4, pp. 2054-2078, 2023.
 25. L. Rachmawati and L. Kaluge, "Kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru," *J. Penelit. dan Pendidik. IPS*, vol. 14, no. 1, pp. 1-6, 2020.