




Research Article

Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah

Hilmi Luthfiyah¹, Hasyim Asy'ari²

1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
E-mail: hilmiluthfiyah6@gmail.com 
2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
E-mail: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : October 25, 2025
Accepted : December 12, 2025

Revised : November 27, 2025
Available online : January 19, 2026

How to Cite: Hilmi Luthfiyah and Hasyim Asy'ari (2025) "Principal Leadership Behavior in Improving Teacher Performance at Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 943–951. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1959.

Principal Leadership Behavior in Improving Teacher Performance at Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah

Abstract. Education plays an important role in creating the progress of a nation, including in developing the character and skills of children from an early age. At the early childhood education level, the role of the principal is very crucial in improving the quality of education through the management and development of the competence of education personnel, especially teachers. This study aims to analyze the leadership behavior of the principal in improving teacher performance at

Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah. This study uses a qualitative approach with a descriptive method, involving interviews, observations, and documentation to collect data. The results of the study indicate that the principal at RA Al-Barokah applies various leadership strategies including effective communication, coaching and motivation, creating a conducive environment, and providing adequate facilities. In addition, the principal also develops programs such as independent curriculum training, self-development workshops, teacher performance supervision, and awarding awards to encourage improvements in the quality of learning. The principal at RA Al-Barokah also emphasized the importance of performance evaluation that focuses not only on results, but also on the learning process and teacher self-development. By implementing participatory and collaborative leadership strategies, principals can create an educational environment that supports the improvement of teacher performance, which ultimately has a positive impact on the quality of learning for children. This study is expected to contribute to the development of educational leadership theory and provide practical recommendations for principals in improving the effectiveness of teacher performance at the early childhood education level.

Keywords: Leadership Behavior, Principal, Teacher Performance.

Abstrak. Pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan kemajuan suatu bangsa, termasuk dalam mengembangkan karakter dan keterampilan anak-anak sejak dini. Di tingkat pendidikan anak usia dini, peran kepala sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, khususnya guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di RA Al-Barokah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang meliputi komunikasi yang efektif, pembinaan dan motivasi, penciptaan lingkungan yang kondusif, serta pemberian fasilitas yang memadai. Selain itu, kepala sekolah juga mengembangkan program-program seperti pelatihan kurikulum merdeka, workshop pengembangan diri, supervisi kinerja guru, dan pemberian penghargaan untuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah di RA Al-Barokah juga menekankan pentingnya evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran dan pengembangan diri guru. Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran bagi anak-anak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dan memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di tingkat pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia dalam kancah kehidupan guna mencapai status kehidupan yang lebih baik. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu

bangsa dan merupakan wahana dalam menterjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa.¹

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan, termasuk dalam peningkatan kompetensi tenaga kependidikan (guru). Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.² Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP NO 28 Tahun 2010 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Untuk itu kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikannya (guru).³

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sebuah institusi pendidikan, termasuk dalam konteks pendidikan anak usia dini seperti Raudhatul Athfal (RA). Sebagai pengelola dan pengarah utama di lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif agar dapat memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Dalam hal ini, salah satu aspek penting dari tugas kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

Kinerja guru yang tinggi menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, sehingga berdampak langsung pada prestasi siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta membimbing para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Di samping itu, kepala sekolah juga harus dapat mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada mutu pendidikan yang lebih baik, termasuk dengan memberikan ruang bagi inovasi, kolaborasi, serta pengembangan profesionalisme guru.

Kepemimpinan kepala sekolah mencerminkan tanggungjawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah, sehingga memiliki etos kerja, kreatifitas dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab sebagai penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu lembaga. Pemimpin yang sukses harus mampu mengelola organisasi, sehingga dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan dapat menunjukkan jalan yang benar untuk dikerjakan bersama.

Pendidikan di tingkat Raudhatul Athfal (RA) memegang peranan penting dalam tahap awal pembentukan karakter dan pengembangan kemampuan anak. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah di RA untuk memiliki sikap

¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2007), h.4.

² Mulyana, *Menjadi kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS*, (Bandung: Reamaja Rosdakarya,2004) h. 25.

³ PP NO 28 Pasal 12 Ayat 1

kepemimpinan yang tidak hanya mampu meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik pendidikan usia dini. Pendekatan kepemimpinan yang responsif dan adaptif akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di Raudhatul Athfal Al-Barokah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru, khususnya di tingkat pendidikan anak usia dini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan menyeluruh tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Raudhatul Athfal (RA) Al-Barokah. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: 1). Wawancara: wawancara merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam wawancara adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai. 2). Observasi: observasi merupakan aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. 3). Dokumentasi: Metode pengumpulan data melalui dokumentasi ini menggunakan data internal, yaitu dokumen-dokumen dan operasi yang dikumpulkan, dicatat dan disimpan didalam suatu organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Perilaku Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di RA Al-Barokah

Aktivitas mempengaruhi telah menjadi tugas utama dari seorang pemimpin karena hal tersebut adalah hal terpenting dari sebuah sistem kepemimpinan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kualitas kepemimpinan baru dapat dicapai apabila dalam diri setiap pemimpin tumbuh kesadaran dan pemahaman yang mendalam terhadap makna kepemimpinan dengan segala aspeknya seperti prinsip-prinsip, berbagai persyaratan dan fungsi-fungsi kepemimpinan, sehingga pemimpin mampu mengembangkan keterampilan serta mewujudkan berbagai fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Kepemimpinan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekolah. Sekolah akan maju apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki visi, memiliki keterampilan manajemen, memiliki integritas keberibadian dalam melakukan perbaikan mutu.

Menurut Mulyadi menyatakan bahwa indikator perilaku kepemimpinan kepala sekolah menyangkut beberapa hal, yaitu: 1). Mempengaruhi dan Menggerakkan Bawahan: Perilaku pemimpin yang menekankan pada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik, dengan cara mengarahkan dan mengendalikan serta pengawasan yang ketat, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga semuanya berjalan harmonis. 2). Memilih dan Mengembangkan Personel: Perilaku pemimpin yang penekanannya memberikan motivasi kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan memberikan haknya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Selain itu tugas pemimpin adalah mengembangkan pegawai. Pemimpin dalam hal ini harus berupaya untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap. 3). Mengadakan Komunikasi: Pemimpin dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif bila melakukan komunikasi dengan efektif, karena jika komunikasi efektif, pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada para bawahan akan dikerjakan dengan baik, sebab mereka mengerti apa yang diperintahkan. Kepala sekolah menyelesaikan segala sesuatu dan mengkomunikasikannya dengan orang lain (pendidik, tenaga kependidikan, karyawan). 4). Memberikan Keputusan dan Motivasi: Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada.⁴

Kebijakan Pendidikan khususnya kebijakan tentang pengembangan dan peningkatan profesi guru setidaknya harus memenuhi tantangan dan tuntutan global dan perkembangan jaman sebagaimana diungkapkan oleh Fattah & Latifah⁵. Perilaku kepemimpinan efektif di sekolah dapat dimengerti sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non akademik sekolah. Seorang kepala sekolah efektif sebagai pemimpin pendidikan selayaknya harus meningkatkan prestasi sekolah dengan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah, guru, dan siswa sebagai komponen utama untuk mencapai tujuan sekolah. Untuk mempengaruhi dan menggerakkan secara perorangan maupun secara kelompok, seorang pemimpin harus mempunyai pengaruh yang cukup. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga semuanya berjalan harmonis

Berdasarkan hasil wawancara di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam kepemimpinan perilaku, yaitu dengan: 1). komunikasi yang efektif: Dengan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas, serta memastikan bahwa semua guru memahami peran dan tanggung jawab mereka.

⁴ Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan budaya mutu*. (Malang: Maliki Press). Hlm.48

⁵ Fattah, N., & Latifah, P. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). Hlm.145

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik juga bisa memberikan umpan balik konstruktif yang dapat meningkatkan kinerja guru. 2). melakukan pembinaan dan motivasi kepada guru: kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap guru yang memiliki kinerja yang baik dan memberikan teguran atau pembinaan terhadap guru yang masih kurang. 3). menciptakan lingkungan yang kondusif: kepala sekolah memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar. 4). fasilitas sarana dan prasarana: kepala sekolah berusaha memberikan sarana dan prasarana yang baik untuk guru dan siswa dan siswinya agar nyaman berada di sekolah.

Program kepala sekolah sebagai perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di RA Al-Barokah

Cortada, mengemukakan bahwa Budaya mutu dapat didefinisikan sebagai seperangkat norma yang dilandasi nilai-nilai dan keyakinan kemudian termanifestasi dalam perilaku-perilaku, aktivitas-aktivitas, dan simbol-simbol di sekolah untuk mencapai tingkat keunggulan yang diharapkan dan diinginkan serta bagaimana mencapainya agar tercipta akuntabilitas sekolah. Untuk mewujudkan budaya mutu guru, maka kehadiran kepala sekolah sangat memegang peranan penting. Untuk mewujudkan hal ini seorang kepala sekolah dituntut memiliki talenta maupun keahlian dalam hal kepemimpinan. Seorang kepala sekolah hendaknya adalah orang yang benar-benar menguasai manajemen kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki diharapkan kepala sekolah dapat melakukan upaya perbaikan mutu pelayanan bahkan menciptakan budaya mutu guru di lingkungan pendidikan yang dipimpinnya. Bila budaya mutu guru sudah dimiliki oleh lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah maka sudah dipastikan upaya untuk meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan yang diharapkan akan mudah.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah, Kepala sekolah RA Al-Barokah memiliki program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, program yang ia kembangkan untuk meningkatkan kualitas guru, seperti: 1). pelatihan kurikulum merdeka dan metode pembelajarannya: kepala sekolah mendaftarkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan kurikulum merdeka, agar guru-guru dapat terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki guru tersebut dapat terus berinovasi dengan metode pembelajaran yang menarik. 2). Workshop Pengembangan diri: kepala sekolah mendaftarkan guru-guru untuk mengikuti workshop agar terus meningkatkan keterampilan manajerial, dan juga komunikasi antar sesama rekan kerja. 4). penilaian kerja guru: kepala sekolah rutin mengadakan supervisi penilaian guru antar kelas agar kepala sekolah menilai kemampuan cara mengajar guru dalam hal proses pembelajaran, pengelolaan kelas, serta inovasi dalam pendekatan pendidikan. 5). Rapat rutin guru: kepala sekolah rutin mengadakan rapat setiap akhir pekan di hari jum'at yang bertujuan untuk mendiskusikan perkembangan pembelajaran siswa dan siswi, permasalahan yang dihadapi dan mencari solusi bersama. 6). Penghargaan dan apresiasi: Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja

⁶ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

luar biasa, baik dalam hal pengajaran, inovasi, maupun kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Hal ini dapat memotivasi guru lainnya untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Melalui program-program tersebut, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya mengelola administrasi dan operasional sekolah, tetapi juga berfokus pada peningkatan kualitas kinerja guru. Dengan perilaku kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan kolaboratif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi anak-anak di RA Al-Barokah. Program-program ini menjadi cerminan dari kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan menciptakan perubahan yang positif dalam dunia pendidikan anak usia dini.

Strategi Kepala Sekolah Sebagai Perilaku Kepemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di RA Al-Barokah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang optimal sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan anak didik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi dan operasional sekolah, tetapi juga harus mampu menciptakan strategi-strategi yang efektif untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Menurut Purwanto, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu: 1). Keahlian dan Pengetahuan Pemimpin: Salah satu tugas pokok pemimpin adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan mengesep kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan pengikutnya, yang disesuaikan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada masing-masing individu. 2). Kemampuan memecahkan masalah: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, menghendaki dukungan kinerja semakin efektif dan efisien. 3). Perilaku berorientasi pada tugas: ki kelebihan-kelebihan daripada orang yang dipimpinya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga harus menyadari bahwa kepemimpinan yang pegangnya merupakan suatu amanah yang harus dijalankan dengan sebaikbaiknya.⁷

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai landasan dalam merancang dan melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikut merupakan hasil wawancara mengenai strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk diterapkan sebagai perilaku kepemimpinan di RA Al-Barokah:

⁷ Purwanto, M. Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). Hlm. 44

1. Meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan: kepala sekolah meningkatkan kualitas kinerja guru dengan mengikuti kedalaman pelatihan dan pengembangan, seperti: kegiatan pengembangan diri, program pelatihan kurikulum merdeka dan pelatihan pengajaran yang menarik.
2. Menerapkan sistem evaluasi kinerja: Kepala sekolah perlu mengembangkan sistem evaluasi yang tidak hanya berfokus pada penilaian hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran dan pengembangan diri guru. Seperti: memberikan penghargaan kepada guru yang kualitas pengajarannya terus meningkat dan memberikan teguran atau perbaikan untuk guru yang membutuhkan perbaikan dan bimbingan dari kepala sekolah.
3. Membangun budaya kerja tim yang solid: kepala sekolah membutuhkan Kerja sama yang baik antara guru akan memperkaya pengalaman mengajar dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perkembangan profesional guru tersebut. Seperti: mengadakan diskusi dengan guru, mengadakan rapat evaluasi, dan membentuk kelompok kerja guru (KKG).

Melalui penerapan berbagai strategi kepemimpinan yang melibatkan pelatihan, evaluasi kinerja, pemberdayaan tim, dan pengembangan inovasi, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru, serta mendukung perkembangan optimal bagi anak-anak didik di RA Al-Barokah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kunci untuk menciptakan sekolah yang unggul dalam kualitas pendidikan anak usia dini.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di RA Al-Barokah juga menekankan pentingnya evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran dan pengembangan diri guru. Dengan mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan perkembangan anak didik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan suasana pendidikan yang berkualitas di tingkat pendidikan anak usia dini. Kepala sekolah yang memiliki visi, kemampuan manajerial yang baik, dan pendekatan yang adaptif terhadap kebutuhan pendidikan usia dini akan mampu menciptakan perubahan positif dalam pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fattah, N., & Latifah, P. (2012). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Mailiki Press
- Mulyana. (2004). *Menjadi kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS*. Bandung: Reamaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PP NO 28 Pasal 12 Ayat 1
- Purwanto, M. Ngalm. (2006). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya