

Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di PAUD Kelompok Bermain (KOBER) Pelangi Kecamatan Regol Kota Bandung

Shanti Rizki Amelia

Program Studi Manajemen- Universitas Teknologi Digital
shanti11211383@digitechuniversity.ac.id

Farid Hirji Badruzzaman

Program Studi Manajemen-Universitas Teknologi Digital
faridhirji@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Tulisan ini bertujuan untuk Menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Paud Kelompok Bermain (KOBER) Pelangi Bandung untuk periode 2023-2024, mengevaluasi pencapaian dalam tiga aspek utama penilaian: kognitif, literasi, dan numerisasi.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif Deskriptif. Analisis deskriptif terhadap peran kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru dan pencapaian akademik anak-anak di PAUD Kober Pelangi.

Temuan PAUD Kober Pelangi mencapai target 100% untuk aspek kognitif dan 80% untuk target numerisasi, dengan kemajuan signifikan dalam literasi. Ada ketimpangan dalam pencapaian numerisasi, di mana 20% murid belum mencapai target yang diharapkan. PAUD Kober Pelangi lebih unggul dalam numerisasi dibandingkan PAUD lain.

Implikasi Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dan pencapaian akademik anak-anak. Untuk mencapai target numerisasi yang lebih tinggi (90%), diperlukan peningkatan komunikasi antara guru dan orang tua serta penerapan metode pengajaran yang lebih inovatif. Strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian meliputi pembaruan kurikulum, evaluasi rutin, pelatihan berkelanjutan, dan keterlibatan orang tua.

Tipe Penelitian Kualitatif deskriptif, yang menekankan pada analisis mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan PAUD Kober Pelangi, khususnya terkait dengan peran kepemimpinan dan kinerja akademik anak-anak.

Kata Kunci : Promosi, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, PAUD.

1. Pendahuluan

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan fase penting dalam perkembangan anak usia 0-8 tahun, yang memberikan stimulus pendidikan untuk mendukung pertumbuhan kognitif, sosial, dan emosional mereka. PAUD berperan krusial dalam membentuk dasar perkembangan anak, mempersiapkan mereka untuk pembelajaran lebih lanjut, serta membekali mereka dengan ilmu pengetahuan dan karakter yang kuat. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pendidikan sejak dini tidak hanya mendukung perkembangan akademis, tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan sosial-emosional yang penting untuk

kesuksesan jangka panjang.

Di Indonesia, UU No. 20 Tahun 2003 menekankan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi anak secara menyeluruh. Hal ini mencakup pengembangan aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan sosial.

Mutu pendidikan PAUD sangat dipengaruhi oleh komponen lembaga pendidikan, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan sarana-prasarana yang tersedia.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran vital dalam mencapai target pendidikan, terutama melalui perannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan motivator. Kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran, serta mendorong pengembangan metode pengajaran yang inovatif. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab memastikan mutu pendidikan yang merata di seluruh lembaga PAUD, mengatasi ketimpangan kualitas yang mungkin terjadi.

Dalam konteks ini, PAUD Kelompok Bermain Pelangi di Bandung menunjukkan prestasi yang signifikan dalam pencapaian target pendidikan. Melalui observasi dan wawancara, ditemukan bahwa program kerja PAUD ini berhasil mencapai 100% target pada aspek kognitif dan literasi, sementara numerisasi mencapai 80%. Meskipun demikian, masih ada tantangan untuk mencapai target numerisasi yang lebih tinggi, sehingga diperlukan peningkatan metode pengajaran dan komunikasi antara guru dan orang tua.

Keberhasilan PAUD Kober Pelangi dalam mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan lembaga PAUD lain menunjukkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen para guru. Namun, upaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan tetap diperlukan untuk memastikan setiap siswa mendapatkan dukungan optimal sesuai dengan potensi mereka.

I. Kajian Teori

Kepemimpinan

Setiap manusia memiliki jiwa memimpin, begitu juga dengan instansi pasti memiliki sosok ketua atau pemimpin yang mengatur bagaimana cara instansi yang dipimpinnya menjadi instansi yang sejahtera dan berkualitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2024) pengertian kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Kepemimpinan merupakan faktor yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, menerima perubahan dan mengetahui langkah-langkah praktisnya diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat, Meskipun seorang pemimpin adalah individu yang memegang posisi tersebut, kepemimpinan adalah tindakan atau tanggung jawab seorang pemimpin. mengemukakan bahwa tidak mungkin sebuah organisasi dapat berjalan tanpa seorang pemimpin (Suryani, 2023:13).

Menurut (Sastra, Eka dan Agus, 202:41) menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, sehingga membentuk kolaborasi yang harmonis berdasarkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan data produktivitas kerja berdasarkan hasil yang telah ditentukan".

Sedangkan menurut Fitria dalam (Maulid, 2023:101) menyatakan bahwa: "Kepemimpinan merupakan hubungan antara atasan serta bawahan yang bertujuan untuk melaksanakan transformasi serta hasil nyata sesuai dengan tujuan yang diharapkan".

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan serta membangun hubungan antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, cara mereka memimpin dapat berbeda sesuai dengan kepribadian dan gaya masing-masing.

Fungsi Kepemimpinan

Ada beberapa pendapat terkait dengan fungsi kepemimpinan salah satu di

antaranya berpendapat bahwa fungsi kepemimpinan yaitu (Syarani , Shannia , & Rita, 2022:99):

- a. Fungsi Perencanaan
Pemimpin harus membuat perencanaan menyeluruh bagi organisasi dan diri sendiri untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.
- b. Fungsi Pengawasan
Pemimpin harus terus memantau pelaksanaan rencana untuk mendeteksi dan mengatasi hambatan agar kegiatan tetap berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Fungsi Mengambil Keputusan
Pemimpin harus membuat keputusan, meskipun sulit. Keputusan bisa diambil secara individu atau melalui metode kolektif seperti kelompok, tim, panitia, dewan, atau referendum (pemungutan suara).

Dalam lingkungan pendidikan, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendukung pengembangan profesional para guru dan staf. Pemimpin pendidikan yang efektif memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk pengembangan profesional guna meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

- a. Fungsi Motivasi dan Dukungan
Pemimpin pendidikan harus memotivasi dan memberikan dukungan kepada guru serta siswa. Pemimpin yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pengakuan atas pencapaian, dan memotivasi guru serta siswa untuk mencapai potensi penuh mereka.
- b. Fungsi Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif
Pemimpin pendidikan juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pemimpin harus menciptakan suasana yang kondusif bagi proses pembelajaran, mendorong kolaborasi dan interaksi positif di dalam kelas serta antar siswa.

Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah memiliki peran sentral dalam dunia pendidikan, menjadi sosok yang memimpin dan mengelola segala aspek operasional dan strategis di Sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala Sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan program-program pendidikan, memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan dengan baik, serta memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan staf. Selain itu, kepala sekolah juga berfungsi sebagai pengambil keputusan penting yang mempengaruhi kemajuan dan kualitas pendidikan di Sekolah. Dengan keterampilan kepemimpinan yang kuat, kepala Sekolah berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendukung pengembangan profesional Guru, dan meningkatkan prestasi siswa, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Menurut (Jeihan, Shalahudin , & Jamilah, 2022:54) menjelaskan bahwa: "Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Sedangkan Menurut (Windy, Siska , & Opi , 2024:3) menyebutkan bahwa: "Kepala Sekolah merupakan penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan. Ia adalah

orang yang dipercaya sebagai pemimpin untuk menyelenggarakan pendidikan dan penjamin lancarnya pelaksanaan proses belajar mengajar di Sekolah. Oleh karena itu ia sudah seharusnya memiliki atau menguasai ilmu pendidikan secara menyeluruh”.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat diatas menegaskan bahwa Kepala Sekolah yang kompeten dan berpengetahuan luas sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah mencakup kemampuan untuk memandu dan mengelola seluruh aspek operasional serta strategis dalam lingkungan Sekolah. Dia tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai inspirator dan motivator bagi seluruh komunitas Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi berbagai aktivitas di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dalam konteks ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, memastikan pelaksanaan kurikulum yang efektif, serta mendukung perkembangan profesional Guru dan Staf. Dengan memanfaatkan keterampilan kepemimpinan yang kuat, kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat, mengatasi tantangan, dan memfasilitasi kemajuan serta kualitas pendidikan di Sekolah. Kepemimpinan yang efektif dari seorang Kepala Sekolah berperan penting dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesejahteraan seluruh komunitas Sekolah.

Fitria dalam (Alya, Muhammad , Muhammad, & Akhwani, 2021:198) menyatakan bahwa: “kepemimpinan Kepala Sekolah ialah seseorang yang memiliki kekuasaan untuk mengetahui orang lain dalam mengerjakan sesuatu. Sehingga dapat diharapkan memajukan kualitas dalam pendidikan”.

Selanjutnya Mulyasa dalam (Jeihan, Shalahudin , & Jamilah, 2022:54) menjelaskan bahwa: “Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Guru. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan, tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Dengan demikian, Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di Sekolah.

Tugas dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tugas dan peran kepemimpinan kepala sekolah menurut Depdikbud (Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, 2004:123), dibagi menjadi tujuh pokok bagian yaitu: sebagai pendidik (educator), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor (penyelia), sebagai leader (pemimpin), sebagai inovator, serta sebagai motivator. Adapun penjelasan tugas dan peran-peran kepala sekolah tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai Educator (pendidik)
2. Kepala Sekolah sebagai Manajer
3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator
4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor
5. Kepala Sekolah sebagai Leader
6. Kepala Sekolah sebagai Inovator
7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

A. Ada beberapa Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah di antaranya yaitu:

Pendapat (Mulyasa, 2023) menyebutkan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain sebagai berikut:

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan dalam mengambil keputusan.
2. Meluangkan waktu untuk berkomunikasi antar guru dan murid
3. Memantau kemajuan belajar siswa melalui guru
4. Menyelenggarakan pertemuan antar sekolah, guru dan wali murid.
5. Membimbing dan mengarahkan guru jika ada masalah.

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Adapun Indikator-indikator kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) terdiri dari:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Kinerja Guru

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2024) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman dalam (Moh. Hafid, 2017:188) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja guru adalah sejauh mana guru berhasil dalam tugasnya sehari-hari di sekolah. Ini meliputi kemampuan mereka dalam mengajar dengan efektif, berkomunikasi dengan siswa, merencanakan dan menyampaikan materi pelajaran dengan baik, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Kinerja guru juga mencakup pencapaian hasil belajar siswa dan partisipasi dalam kegiatan sekolah.

Wahyudi dalam (Reny, Syarwani, & Achmad, 2020:2) menjelaskan "kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi".

Menurut (Muhammad, 2021:6) "kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran".

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi: menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

A. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan "indikator" sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian (Muhammad, 2021:6) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti;

1. Persiapan dan perencanaan pembelajaran;
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak
3. Penguasaan metode dan strategi dalam mengajar anak usia dini
4. Pemberian tugas pada siswa
5. Pendayagunaan media pembelajaran, dan
6. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Selanjutnya Supardi (Muhammad, 2021:6) kinerja guru adalah kemampuan dan

keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dan persiapan mengajar,
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan konsep yang menarik,
3. Kemampuan mengadakan hubungan baik dengan anak didik dan orang tua,
4. Kemampuan melaksanakan penilaian atas hasil belajar anak,
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
6. Kemampuan melaksanakan Evaluasi pada anak.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Menurut (Reny, Syarwani, & Achmad, 2020:2) faktor setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2007) dalam (Moh. Hafid, 2017:188), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Prawirosentono dalam (Shafira & Ida, 2023:1) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efesien.
2. Otoritas dan tanggung jawab (Authority and Responbility),
3. Disiplin (Discipline).

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang di gunnakan yaitu Kualitatif Deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menarik kesimpulan berupa data deskriptif rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang hanya didasarkan pada observasi, wawancara, dan pendokumentasian terhadap subjek yang diteliti sehingga menghasilkan data yang sangat rinci. Karena tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menciptakan gambaran, lukisan yang secara sistematis, faktual dan juga sangat akurat, berdasarkan fakta, dan sangat akurat mengenai fakta, ciri-ciri, bahkan hubungan antar fenomena.

III. Hasil Dan Pembahasan

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Kober Pelangi

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat dianalisis bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di PAUD Kober Pelangi telah dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan ini terlihat dari berbagai kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Dalam perencanaan pembelajaran, guru diharapkan untuk menyusun tujuan pembelajaran yang sesuai dengan RPP dan menggunakan metode yang menarik, seperti ceramah, diskusi, tanya jawab, dan demonstrasi. Namun, dalam pelaksanaan kegiatan

pembelajaran, meskipun guru diharapkan menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar dengan jelas serta melibatkan siswa dalam penggunaan media sumber belajar, belum semua guru menerapkan penggunaan media seperti pembuatan PowerPoint atau video. Selain itu, guru diharapkan untuk mengisi daftar hadir sebelum memulai kegiatan belajar mengajar (KBM) dan menjaga kebersihan serta kenyamanan ruang belajar.

Dalam kegiatan evaluasi, guru diminta untuk melaksanakan penilaian atau ulangan pada setiap sub-bab materi untuk mengukur kemampuan peserta didik dan memberikan tindak lanjut berupa arahan atau tugas remedial jika diperlukan. Meskipun demikian, observasi menunjukkan adanya kelemahan dalam kinerja guru, seperti kesulitan dalam menguasai karakteristik siswa, kurangnya penguasaan metode pembelajaran yang bervariasi, dan tidak optimalnya penggunaan media pembelajaran. Kelemahan-kelemahan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut dari kepala sekolah untuk memastikan bahwa semua guru dapat memenuhi standar yang ditetapkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di PAUD Kober Pelangi.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD Kober Pelangi dalam melaksanakan tugasnya yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran hal tersebut sudah terealisasi dengan baik. Implikasi dari peran kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat kinerja guru mudah untuk ditingkatkan di PAUD Kober Pelangi.

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah yang meliputi aspek edukator, manajer, supervisor, administrator, leader, dan inovator sangat berpengaruh pada kinerja guru di PAUD Kober Pelangi, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional serta pencapaian hasil belajar yang optimal.

Indikator-indikator ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di PAUD Kelompok Bermain Pelangi, serta mendukung upaya mencapai target yang telah ditetapkan.

Dampak Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Kober Pelangi

Untuk mengevaluasi sejauh mana peran kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru, dua aspek penting yang dapat dianalisis adalah tingkat kehadiran guru dan pencapaian target anak didik dalam aspek kognitif, literasi, dan numerisasi.

Tingkat kehadiran guru merupakan indikator awal yang mencerminkan efektivitas kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Kepemimpinan yang efektif sering kali terlihat dari tingkat absensi yang rendah, karena guru merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk hadir secara konsisten. Sebaliknya, tingkat absensi yang tinggi mungkin mengindikasikan bahwa kepemimpinan belum sepenuhnya berhasil dalam membangun semangat dan komitmen di kalangan staf pengajar. Oleh karena itu, menganalisis data absensi guru dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi dedikasi dan konsistensi kehadiran mereka, yang pada gilirannya berdampak pada proses belajar-mengajar.

Selain itu, pencapaian target anak didik dalam aspek kognitif, literasi, dan numerisasi adalah indikator kunci lainnya. Target pencapaian ini menunjukkan sejauh mana kualitas pengajaran dan metode yang diterapkan oleh guru berdampak pada perkembangan siswa. Jika kepemimpinan sekolah berhasil, kita dapat mengharapkan pencapaian yang meningkat dalam area ini, karena guru yang termotivasi dan didukung dengan baik cenderung lebih efektif dalam proses pengajaran.

Dengan menganalisis kedua aspek ini secara bersamaan, kita dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik tentang bagaimana kepemimpinan sekolah berkontribusi pada kinerja guru dan hasil belajar siswa. Penilaian terhadap tingkat kehadiran guru dan pencapaian target anak didik tidak hanya membantu dalam mengukur dampak kepemimpinan saat ini tetapi juga dapat mengidentifikasi area-area perbaikan dan strategi pengembangan lebih lanjut

untuk meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Absensi (Kehadiran) Guru PAUD Kober Pelangi

Berikut ini rincian data absensi guru PAUD KOBER Pelangi tahun 2023:

Tabel 4. 1

Rincian Total Kehadiran Guru PAUD KOBER Pelangi Tahun 2023

| Nama | 2023 | | | | | | | Total |
|----------------------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Juni | Juli | |
| Dewi Neni Mulyani | 18 | 19 | 20 | 20 | 20 | 19 | 19 | 135 |
| Rinrin Karlina | 19 | 18 | 20 | 20 | 19 | 18 | 18 | 132 |
| Bela Widia Wulansari | 18 | 20 | 20 | 20 | 19 | 19 | 20 | 136 |
| Neng Elis Setiawati | 19 | 20 | 20 | 20 | 20 | 18 | 20 | 137 |
| Dina Anisa Salsabila | 19 | 18 | 20 | 20 | 19 | 18 | 18 | 132 |

Sumber : PAUD KOBER Pelangi, 2024

Tabel yang disajikan memberikan gambaran detail tentang tingkat kehadiran individu dari Januari hingga Juli 2023. Setiap baris tabel mewakili seorang individu, menunjukkan jumlah hari kehadiran mereka untuk setiap bulan yang tercantum, serta total akumulasi kehadiran mereka hingga bulan Juli. Misalnya, Dewi Neni Mulyani memiliki kehadiran bulanan yang relatif konsisten, berkisar antara 18 hingga 20 hari, dengan total kehadiran sebanyak 135 hari selama periode tersebut. Rinrin Karlina dan Dina Anisa Salsabila menunjukkan pola kehadiran yang serupa, dengan total masing-masing 132 hari, menunjukkan komitmen yang stabil meskipun ada sedikit variasi dari bulan ke bulan.

Bela Widia Wulansari dan Neng Elis Setiawati menonjol dengan total kehadiran tertinggi, yaitu 136 dan 137 hari, menandakan kehadiran yang hampir sempurna dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas mereka.

Analisis data ini penting untuk menilai kinerja dan komitmen individu dalam konteks pekerjaan atau tanggung jawab mereka. Individu dengan kehadiran yang konsisten dan tinggi seperti Neng Elis Setiawati dapat dianggap sebagai pekerja yang sangat dapat diandalkan. Data ini tidak hanya membantu dalam mengevaluasi kinerja individu tetapi juga dapat digunakan untuk merancang strategi peningkatan kehadiran dan intervensi yang sesuai jika diperlukan.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan, tingkat kehadiran yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan variasi yang signifikan di antara individu, tanpa pola yang jelas dalam peningkatan atau penurunan. Sebagian besar individu, seperti Dewi Neni Mulyani, Rinrin Karlina, Bela Widia Wulansari, dan Neng Elis Setiawati, menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif stabil dengan angka kehadiran yang berkisar antara 18 hingga 20 hari per bulan, dan total kehadiran yang tinggi, dengan Bela Widia Wulansari dan Neng Elis Setiawati mencatatkan total tertinggi. Di sisi lain, Dina Anisa Salsabila menunjukkan pola yang mirip dengan Rinrin Karlina, dengan total kehadiran 132 hari. Karena adanya variasi yang signifikan dan tidak ada pola yang konsisten, tidak dapat disimpulkan adanya tren jelas dalam kehadiran secara keseluruhan hanya dari data tabel ini.

Untuk mengevaluasi apakah peran kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru, khususnya dalam hal absensi, tidak cukup hanya menganalisis data absensi dalam kurun waktu 1 tahun. Maka diperlukan data absensi guru PAUD KOBER Pelangi tahun 2024. Berikut ini rincian data absensi guru PAUD KOBER Pelangi tahun 2024:

Tabel 4. 1
Rincian Total Kehadiran Guru PAUD KOBER Pelangi Tahun 2024

| Nama | 2024 | | | | | | | Total |
|----------------------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Juni | Juli | |
| Dewi Neni Mulyani | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 140 |
| Rinrin Karlina | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 140 |
| Bela Widia Wulansari | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 140 |
| Neng Elis Setiawati | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 140 |
| Dina Anisa Salsabila | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 140 |

Sumber : PAUD KOBER Pelangi, 2024

Tabel yang disajikan memberikan informasi tentang kehadiran individu selama periode Januari hingga Juli 2024. Semua individu yang tercantum, yaitu Dewi Neni Mulyani, Rinrin Karlina, Bela Widia Wulansari, Neng Elis Setiawati, dan Dina Anisa Salsabila, menunjukkan tingkat kehadiran yang sempurna dengan angka 20 hari kehadiran setiap bulan, sehingga total kehadiran mereka mencapai 140 hari dalam tujuh bulan. Ini menandakan bahwa setiap individu memiliki tingkat kehadiran yang sangat konsisten dan tinggi selama periode tersebut.

Setelah menganalisis kedua data absensi dari kedua tahun maka langkah utama yang perlu dilakukan adalah membandingkan data absensi guru dari tahun 2023 dengan data absensi dari tahun 2024. Dengan membandingkan kedua set data ini, kita dapat mengidentifikasi perubahan atau perbedaan dalam pola kehadiran guru sebelum dan setelah adanya perubahan dalam kepemimpinan atau kebijakan yang diterapkan. Analisis ini akan memungkinkan kita untuk menilai apakah ada perbaikan atau penurunan dalam tingkat absensi yang dapat dikaitkan dengan strategi kepemimpinan yang baru diterapkan oleh kepala sekolah. Selain itu, perbandingan ini juga membantu dalam memahami efek jangka panjang dari kepemimpinan terhadap komitmen dan konsistensi kehadiran guru, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dan dedikasi staf pengajar di sekolah.

Dalam perbandingan dengan data tahun sebelumnya, di mana tingkat kehadiran menunjukkan variasi dan ketidakkonsistenan, peningkatan yang signifikan ini menunjukkan adanya perbaikan substansial. Semua individu, menunjukkan dedikasi yang luar biasa dan komitmen terhadap tugas mereka.

Dengan semua individu mencatatkan kehadiran maksimum, ini bisa menjadi indikasi bahwa kebijakan atau perubahan yang diterapkan oleh kepala sekolah pada tahun 2024 telah berhasil meningkatkan motivasi dan komitmen guru. Peningkatan konsistensi kehadiran ini mungkin mencerminkan efek positif dari langkah-langkah manajerial atau kebijakan kepemimpinan yang diterapkan, yang telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi.

Untuk mempertahankan absensi yang sudah dicapai dan meningkatkan absensi yang belum optimal, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis yang terfokus pada dua area utama. Untuk mempertahankan absensi yang sudah diperoleh, kepala sekolah harus terus menguatkan motivasi dan dukungan dengan memberikan pengakuan formal seperti penghargaan bulanan atau tahunan serta umpan balik positif secara berkala. Selain itu, menjaga lingkungan kerja yang mendukung dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting. Pengembangan profesional juga harus diteruskan melalui program pelatihan dan peluang untuk peningkatan keterampilan, memastikan bahwa guru tetap merasa dihargai dan termotivasi.

Di sisi lain, untuk meningkatkan absensi yang belum tercapai, kepala sekolah perlu melakukan identifikasi dan penanganan masalah dengan menganalisis penyebab absensi rendah, seperti kesehatan atau ketidakpuasan kerja, dan menyusun rencana tindakan untuk

mengatasi masalah tersebut. Peningkatan dukungan dan penghargaan bagi guru dengan absensi rendah, seperti menyediakan mentoring tambahan atau program kesejahteraan, serta menyusun insentif untuk mendorong kehadiran, juga penting. Terakhir, evaluasi dan penyesuaian kebijakan kehadiran perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada efektif dan mendukung peningkatan kehadiran guru. Dengan pendekatan terstruktur ini, kepala sekolah dapat menjaga tingkat kehadiran yang tinggi dan mengatasi isu absensi dengan lebih efektif.

Pencapaian Target Kemampuan Anak Didik PAUD Kober Pelangi Kognitif

Di PAUD Kober Pelangi, pencapaian target dari aspek kognitif seperti pengenalan warna, bentuk, dan ukuran dinilai melalui berbagai indikator yang mencerminkan perkembangan pemahaman anak-anak terhadap konsep-konsep dasar ini. Penguasaan warna terlihat ketika anak-anak mampu dengan tepat menyebutkan dan mengidentifikasi warna-warna dasar seperti merah, biru, kuning, dan hijau dari berbagai objek dan gambar dalam kegiatan sehari-hari. Pengenalan bentuk terukur melalui kemampuan anak-anak untuk mengenali dan membedakan bentuk-bentuk dasar seperti lingkaran, segitiga, persegi, dan oval dalam konteks permainan atau aktivitas belajar di kelas. Identifikasi ukuran dinilai berdasarkan kemampuan anak-anak untuk membedakan dan mengkategorikan objek berdasarkan ukuran seperti besar, kecil, atau sedang, serta mengurutkan objek sesuai dengan ukuran mereka. PAUD Kober Pelangi telah berhasil mencapai target sekitar 100 persen dalam aspek kognitif ini, menandakan bahwa anak-anak tidak hanya memahami tetapi juga dapat menerapkan konsep-konsep dasar secara efektif dalam berbagai situasi.

Literasi

Di PAUD Kober Pelangi, pencapaian target dalam aspek literasi, yang meliputi kemampuan membaca awal, pengenalan huruf, dan pemahaman dasar tentang teks, telah mencapai sekitar 100 persen. Ini menunjukkan bahwa anak-anak tidak hanya mampu mengenali dan membunyikan huruf-huruf dasar serta membaca kata-kata sederhana, tetapi juga memahami dan berinteraksi dengan teks secara efektif. Mereka dapat mengenali huruf-huruf alfabet dengan benar, baik huruf besar maupun kecil, serta memahami hubungan antara huruf dan suara. Selain itu, anak-anak dapat menjelaskan cerita sederhana dan menjawab pertanyaan dasar mengenai isi teks yang mereka baca atau dengar, menunjukkan pemahaman yang baik tentang elemen-elemen penting dari cerita.

Numerisasi

Di PAUD Kober Pelangi, pencapaian target dalam aspek numerisasi, yang mencakup pengenalan angka, pemahaman konsep bilangan dasar, serta kemampuan menghitung dan mengidentifikasi pola, telah mencapai sekitar 90 persen. Anak-anak di PAUD ini tidak hanya dapat mengenali dan menyebutkan angka dari 1 hingga 10 dengan akurat, tetapi juga menunjukkan kemampuan dalam menghitung objek, memahami konsep urutan angka, serta mengidentifikasi pola sederhana dalam aktivitas sehari-hari. Mereka mampu melakukan operasi dasar seperti penjumlahan dan pengurangan sederhana dengan bantuan visual, serta memecahkan masalah matematis sederhana yang sesuai dengan tingkat perkembangan mereka.

IV. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Kober Pelangi Kecamatan Regol Kota Bandung maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di PAUD Kelompok Bermain Pelangi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah berhasil menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung perbaikan dan

pengembangan kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Meskipun terdapat beberapa kelemahan, seperti kesulitan dalam memahami karakteristik siswa dan penggunaan metode serta media pembelajaran yang bervariasi, kepala sekolah telah mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah tersebut melalui pelatihan, diskusi, dan supervisi rutin. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Sebagai seorang edukator, manajer, supervisor, administrator, leader, dan motivator, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Peran-peran ini saling melengkapi dan memberikan kontribusi besar pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan profesional guru. Dengan strategi yang tepat dan dukungan yang konsisten, kepala sekolah mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan di PAUD Kelompok Bermain Pelangi. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan dedikasi guru.

pencapaian target anak didik juga sangat memuaskan, dengan pencapaian kognitif dan literasi mendekati 100 persen dan numerisasi sekitar 90 persen. Untuk menjaga dan meningkatkan hasil ini, PAUD Kober Pelangi harus terus memperbarui kurikulum, melibatkan orang tua, melakukan evaluasi rutin, serta memperkenalkan aktivitas numerisasi yang lebih kompleks dan pelatihan tambahan untuk pendidik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Kober Pelangi peneliti ingin memberikan saran yang mungkin bisa menjadi masukan, yaitu:

Guru sebaiknya dalam menjalankan tugasnya berusaha lebih meningkatkan kualitas diri terutama pada kompetensi profesionalisme.

Kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dalam memberikan motivasi, dan diharapkan kepala sekolah dapat pengembangan program-program terutama peran sebagai inovator dalam meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Alya, A. P., Muhammad, T. H., Muhammad, S. D., & Akhwani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal BASICEDU*, Vol. 11, No. (4). doi:<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>
- Maulid, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam. *PENAIIS: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2, No. (3). doi:<https://doi.org/10.56721/penais.v2i02.264>
- Moh. Hafid. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, Vol. 3, No. (1).
- Muhammad, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 2, No. (2).
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2023). *Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Reny, D., Syarwani, A., & Achmad, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 9, No. (1).
- Shafira, M., & Ida, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review. *ACJOUR: Academic Journal Research*, Vol. 1, No. (5).
- Suryani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Pencapaian Kinerja Tenaga Struktural Di Universitas Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol. 11, No. (1).
- Windy, R., Siska, P. K., & Opi, A. (2024). Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Hasil Belajar Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Terintegritas. *Education: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, Vol. 3, No. (2).
doi:<https://doi.org/10.51903/education.v4i1.46>