

Manajemen Kepala PAUD dalam Mengefektifkan Produktivitas Guru

Bahera¹, Nurlina²

¹STIT Al-Azhar Diniyah Muara Bungo Jambi

²Universitas Muhammadiyah Kendari

E-mail: herabahera@gmail.com¹, nurlina@umkendari.ac.id²

Article History:

Received: 17 Januari 2024

Revised: 06 Februari 2024

Accepted: 08 Februari 2024

Keywords: *Manajemen, Kepala PAUD, Produktivitas Guru*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen kepala PAUD dalam mengefektifkan produktivitas guru di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. Metode penelitian ini menggunakan studi literatur untuk menganalisis manajemen kepala PAUD dan strategi manajemen yang digunakan untuk mengefektifkan produktivitas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala PAUD yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memfasilitasi pertumbuhan profesional guru, dan meningkatkan kualitas pengajaran di lembaga PAUD. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya investasi dalam pengembangan keterampilan manajerial kepala PAUD untuk mencapai kualitas pendidikan, membentuk fondasi yang kuat bagi pertumbuhan profesional guru dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inklusif bagi anak usia dini. Dengan menerapkan strategi-strategi ini dengan konsisten dan berkelanjutan, kepala PAUD dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan prasekolah dan mengoptimalkan produktivitas guru.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan anak usia dini, peran kepala PAUD menjadi sebuah fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas guru-guru. Sebagai pemimpin di lingkungan pendidikan prasekolah, kepala PAUD memiliki tanggung jawab yang luas, tidak hanya dalam mengelola operasional harian, tetapi juga dalam mengarahkan visi serta menggerakkan tim pendidik menuju prestasi yang lebih baik (Izza et al., 2023). Di tengah dinamika perubahan pendidikan dan tuntutan perkembangan zaman, penting bagi kepala PAUD untuk memiliki strategi manajemen yang efektif guna memastikan bahwa setiap aspek pendidikan, mulai dari kurikulum hingga kesejahteraan staf, berjalan dengan optimal (Mulyasa, 2022). Dalam artikel ini, kami akan menjelajahi beberapa strategi kunci yang dapat digunakan oleh kepala PAUD untuk mengefektifkan produktivitas guru-guru di lingkungan pendidikan anak usia dini. Dari pembangunan budaya kerja yang inklusif hingga penerapan sistem penghargaan yang memotivasi, mari kita eksplorasi bersama bagaimana manajemen kepala PAUD dapat menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas.

Pentingnya manajemen kepala PAUD dalam meningkatkan produktivitas guru tidak bisa dilebih-lebihkan. Salah satu aspek utama dalam manajemen tersebut adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberdayaan guru-guru (Faizah & Kinasih, 2024). Kepala PAUD yang efektif mampu mengidentifikasi kebutuhan individual setiap guru dan menyediakan dukungan serta sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka (Yulianto et al., 2024). Ini termasuk menyelenggarakan pelatihan berkala, mendukung partisipasi dalam program pengembangan profesional, dan memberikan ruang bagi kolaborasi antar guru untuk pertukaran ide dan praktik terbaik (Mustofa et al., 2023). Dengan demikian, kepala PAUD bukan hanya menjadi administrator, tetapi juga menjadi mentor dan pemimpin yang memberdayakan stafnya untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan memenuhi kebutuhan perkembangan anak usia dini. Melalui pendekatan ini, manajemen kepala PAUD tidak hanya menciptakan guru-guru yang lebih produktif, tetapi juga membentuk sebuah budaya pembelajaran yang berkelanjutan di seluruh lingkungan pendidikan prasekolah.

Dalam konteks ini, komunikasi efektif juga menjadi elemen kunci dalam manajemen kepala PAUD. Kepala PAUD yang berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan para guru mampu memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, harapan, dan strategi sekolah (Mulatsih et al., 2018). Melalui komunikasi yang baik, kepala PAUD dapat memastikan bahwa setiap guru memahami peran dan tanggung jawab mereka secara tepat, serta merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membuka ruang bagi para guru untuk menyampaikan ide, masukan, dan perhatian mereka, yang pada gilirannya dapat menjadi sumber inovasi dan perbaikan dalam praktik pendidikan (Mahmud, 2015). Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara kepala PAUD dan guru-guru, manajemen dapat menjadi lebih kolaboratif dan responsif terhadap kebutuhan individu dan kolektif di sekolah. Oleh karena itu, komunikasi yang baik bukan hanya merupakan alat untuk memfasilitasi efektivitas operasional, tetapi juga fondasi yang kuat untuk pengembangan budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

Selain itu, manajemen kepala PAUD yang efektif juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan dukungan sosial bagi para guru. Seorang kepala PAUD yang peduli akan kesejahteraan mental dan emosional para stafnya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan. Ini mencakup memberikan ruang untuk refleksi diri, mengadopsi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk mengatasi stres dan tekanan yang mungkin timbul dalam profesi mengajar (Dimiyati, 2019). Dengan memperhatikan kesejahteraan guru-guru, kepala PAUD tidak hanya menghargai kontribusi mereka dalam mencapai tujuan sekolah, tetapi juga memperkuat ikatan antara guru dan institusi pendidikan. Dengan demikian, manajemen kepala PAUD yang holistik tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada pembangunan komunitas yang sehat dan berkelanjutan di dalam lingkungan pendidikan prasekolah (Musa et al., 2022).

Kepala PAUD sering dihadapkan pada berbagai tantangan di lapangan yang mempengaruhi efektivitas manajemen mereka (Fitriyah & Santosa, 2020). Permasalahan umum meliputi keterbatasan sumber daya seperti keuangan, fasilitas, dan personel, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan dukungan staf (Anggraini et al., 2023). Selain itu, keterampilan manajerial yang kurang, beban kerja yang tinggi, dan ketidakjelasan visi sekolah juga menjadi permasalahan yang umum. Kurangnya dukungan dan kolaborasi antar guru-guru juga dapat menghambat pertukaran ide dan praktik terbaik (Hanim et al., 2020). Solusi untuk mengatasi permasalahan ini mungkin melibatkan pengembangan

keterampilan manajerial, peningkatan akses terhadap sumber daya, komunikasi yang efektif, dan pembangunan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan staf (Hanim et al., 2020; Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, tujuan dari penulisan artikel ini untuk menyajikan solusi dan strategi yang dapat membantu kepala PAUD dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengelola produktivitas guru di lembaga pendidikan prasekolah. Artikel ini dapat bertujuan untuk memberikan wawasan dan panduan praktis bagi kepala PAUD dalam meningkatkan kualitas manajerial mereka, memperkuat hubungan antara staf, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan.

Dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis di bidang pendidikan prasekolah, artikel ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan praktik manajemen yang efektif bagi kepala PAUD. Dengan memperkuat kualitas manajerial mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan lembaga pendidikan anak usia dini dapat menjadi tempat yang produktif dan mendukung bagi guru-guru serta lingkungan belajar yang berkualitas bagi anak-anak. Melalui penelitian ini, diharapkan akan tercipta sebuah landasan yang kokoh bagi pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen kepala PAUD serta perbaikan kontinu dalam pendidikan anak usia dini secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan mengorganisir informasi dari berbagai sumber seperti artikel, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen kepala PAUD dalam mengefektifkan profesional guru. Setelah itu, data-data mengenai topik ini disimpulkan dan disajikan oleh peneliti (Sujarweni, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah melalui pencarian informasi mengenai berbagai hal atau variabel yang terdapat dalam catatan, buku, makalah, artikel, jurnal, dan sumber-sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Tantangan Manajerial Kepala PAUD

Analisis tantangan manajerial yang dihadapi oleh kepala PAUD adalah suatu proses penting dalam memahami dinamika yang memengaruhi kinerja dan efektivitas kepemimpinan di lembaga pendidikan anak usia dini. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh kepala PAUD adalah keterbatasan sumber daya. Hal ini mencakup keterbatasan dana, infrastruktur, dan tenaga kerja yang seringkali menjadi hambatan dalam menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas (Musa et al., 2022). Kepala PAUD harus mampu mengelola sumber daya yang terbatas dengan bijaksana untuk memastikan kebutuhan pendidikan anak-anak terpenuhi secara efektif.

Kepala PAUD juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola perubahan kebijakan pendidikan yang seringkali terjadi. Perubahan kebijakan dapat meliputi kurikulum, standar penilaian, atau kebijakan administrasi lainnya yang dapat memengaruhi operasional sehari-hari lembaga PAUD (Isma et al., 2023). Kepala PAUD harus dapat merespons perubahan kebijakan dengan cepat dan mengimplementasikannya dengan tepat agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan manajemen di lembaga mereka.

Tantangan lain yang dihadapi oleh kepala PAUD adalah dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya saing (Nurlina et al., 2023). Hal ini mencakup menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengembangan profesional guru dan staf. Mengelola beragam kebutuhan dan bakat guru-guru serta memastikan bahwa setiap

individu merasa didukung dan dihargai merupakan tantangan yang kompleks namun penting bagi kepala PAUD.

Selanjutnya, kepala PAUD juga dihadapkan pada tantangan dalam membangun hubungan yang kuat dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk orang tua, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan lainnya. Memperkuat kerja sama dan kemitraan dengan stakeholder eksternal dapat meningkatkan dukungan dan sumber daya yang tersedia bagi lembaga PAUD (Damayanti, 2019). Namun, memastikan bahwa semua pihak terlibat secara efektif dan terkoordinasi juga merupakan tantangan yang harus diatasi oleh kepala PAUD.

Secara keseluruhan, analisis tantangan manajerial kepala PAUD merupakan langkah awal yang penting dalam mengidentifikasi area-area di mana perbaikan dan inovasi diperlukan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan ini, kepala PAUD dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi hambatan dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung bagi guru-guru dan peserta didik di lembaga PAUD mereka.

Strategi Manajemen Efektif

Strategi manajemen efektif yang diterapkan oleh kepala PAUD memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung bagi guru dan peserta didik. Salah satu strategi utama adalah pengembangan program pelatihan yang terfokus dan relevan. Melalui program ini, kepala PAUD dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kelas, merencanakan pembelajaran yang beragam, dan mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran (Yulianto et al., 2024).

Selain itu, pembangunan budaya kerja yang inklusif dan berkolaborasi juga merupakan strategi manajemen yang efektif. Kepala PAUD dapat menciptakan lingkungan di mana setiap guru merasa dihargai dan didukung, dan di mana kolaborasi dan pertukaran ide dihargai dan diperkuat. Dengan mempromosikan budaya kerja yang positif, kepala PAUD dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran (Komara et al., 2023). Penerapan sistem penghargaan yang tepat juga merupakan bagian integral dari strategi manajemen efektif kepala PAUD. Sistem penghargaan yang baik dapat memotivasi guru untuk mencapai target kinerja, mendorong inovasi, dan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai (Sholeh, 2023). Ini dapat mencakup penghargaan formal seperti penghargaan guru terbaik dan pengakuan seperti pujian dan apresiasi langsung dari kepala PAUD.

Penting bagi kepala PAUD untuk memfasilitasi pertukaran ide dan praktik terbaik di antara guru. Ini dapat dilakukan melalui rapat guru secara berkala, *workshop*, atau sesi kolaboratif lainnya di mana guru-guru dapat berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan sumber daya pendukung. Dengan membangun budaya kolaborasi dan pembelajaran yang terus-menerus, kepala PAUD dapat memastikan bahwa gurunya tetap relevan dan responsif terhadap perkembangan terbaru dalam pendidikan prasekolah.

Dalam hal ini, strategi manajemen efektif yang diterapkan oleh kepala PAUD tidak hanya mencakup pengelolaan operasional, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat bagi pertumbuhan profesional guru dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inklusif bagi anak-anak usia dini. Dengan menerapkan strategi-strategi ini dengan konsisten dan berkelanjutan, kepala PAUD dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan prasekolah dan mengoptimalkan produktivitas guru.

Pengaruh Peningkatan Kualitas Manajerial

Peningkatan kualitas manajerial kepala PAUD memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

berbagai aspek operasional dan kualitas pendidikan di lembaga PAUD. Salah satu dampak utama dari peningkatan kualitas manajerial adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya. Kepala PAUD yang memiliki keterampilan manajerial yang kuat mampu mengalokasikan sumber daya secara bijaksana, mengidentifikasi prioritas, dan mengoptimalkan penggunaan dana, personel, dan fasilitas untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar yang berkualitas (Mulyasa, 2022).

Selanjutnya, peningkatan kualitas manajerial juga berdampak langsung pada lingkungan dan budaya kerja di lembaga PAUD. Kepala PAUD yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung pertumbuhan profesional. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan atas prestasi, kepala PAUD dapat menciptakan iklim yang memotivasi guru untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa dihargai atas upaya mereka.

Selain itu, peningkatan kualitas manajerial kepala PAUD juga berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. Kepala PAUD yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang praktik pengajaran yang efektif dan metodologi pembelajaran yang sesuai dapat memberikan dukungan yang tepat kepada guru-guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan sumber daya pendukung, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, kepala PAUD dapat membantu guru-guru untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam mengajar anak-anak usia dini (Idhayani et al., 2023).

Tidak hanya itu, peningkatan kualitas manajerial kepala PAUD juga berdampak pada hubungan antara sekolah dan komunitas lokal. Kepala PAUD yang efektif mampu membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua, lembaga masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat menciptakan dukungan yang luas untuk lembaga PAUD, meningkatkan partisipasi orang tua dalam pendidikan anak-anak, dan menciptakan lingkungan belajar yang terintegrasi antara rumah dan sekolah (Rahmawati et al., 2022).

Dengan demikian, peningkatan kualitas manajerial kepala PAUD memiliki dampak yang luas dan mendalam tidak hanya pada operasional lembaga, tetapi juga pada kualitas pendidikan, iklim sekolah, dan hubungan dengan komunitas. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan manajerial kepala PAUD merupakan langkah yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan keseluruhan kualitas lembaga pendidikan di PAUD.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan aspek penting dalam manajemen kepala PAUD yang berdampak langsung pada kesejahteraan guru, kualitas pengajaran, dan perkembangan anak usia dini. Salah satu elemen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Budaya kerja yang inklusif menghargai keragaman dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh guru, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi dan misi lembaga (Muktamar et al., 2023).

Selain itu, komunikasi terbuka dan transparan juga merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala PAUD harus memastikan bahwa garis komunikasi terbuka antara guru, sehingga mereka merasa didengar, dihargai, dan diakui dalam kontribusi mereka. Dengan adanya komunikasi yang efektif, guru merasa lebih termotivasi untuk berbagi ide, mengekspresikan kekhawatiran, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi operasi sehari-hari lembaga.

Selanjutnya, memfasilitasi pertumbuhan profesional dan pengembangan karir guru juga

merupakan bagian penting dari menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala PAUD dapat menyediakan pelatihan, *workshop*, dan program pengembangan diri yang relevan untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan berkembang dalam peran mereka. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung juga melibatkan pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan kepada guru. Umpan balik yang jelas dan terstruktur membantu guru memahami area-area di mana mereka bisa meningkatkan kinerja mereka, serta memperkuat kepercayaan dan kolaborasi antara guru dan pimpinan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kepala PAUD tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga menciptakan landasan yang kuat untuk pengembangan potensi anak usia dini. Lingkungan yang positif, inklusif, dan kolaboratif menciptakan iklim belajar yang bersemangat dan menginspirasi bagi guru dan peserta didik yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian akademis dan perkembangan sosial-emosional anak usia dini. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah investasi yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan lembaga PAUD.

KESIMPULAN

Manajemen kepala PAUD memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas guru di lembaga pendidikan prasekolah. Dengan fokus pada pengembangan strategi manajemen yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memperkuat hubungan antara guru, kepala PAUD dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD. Secara efektif, artikel ini telah menyajikan berbagai strategi dan praktik manajerial yang dapat membantu kepala PAUD dalam mengelola produktivitas guru dengan lebih efektif dan efisien. Mulai dari identifikasi tantangan utama dalam manajemen, hingga pembahasan mengenai strategi manajemen efektif, setiap bagian tulisan ini menggambarkan pentingnya peran kepala PAUD sebagai pemimpin. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung pertumbuhan profesional guru dan memastikan kualitas manajerial yang tinggi, kepala PAUD dapat mempengaruhi secara positif kinerja guru dan kualitas pembelajaran di lembaga PAUD. Budaya kerja yang kolaboratif dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana menjadi kunci sukses dalam mengoptimalkan produktivitas guru dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Oleh karena itu, melalui pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan strategi dalam manajemen kepala PAUD, diharapkan lembaga PAUD dapat menjadi tempat yang produktif dan mendukung bagi guru-guru serta lingkungan belajar yang berkualitas bagi anak usia dini. Dengan terus menerapkan praktik-praktik manajemen yang efektif, kepala PAUD dapat menjadi agen perubahan yang positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, S. P., Armanila, Nasution, F. S., Maghfirah, & Yanti Siregar, E. (2023). Analisis Kebutuhan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Administrasi Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(9), 793–803.
- Damayanti, N. (2019). Pentingnya Kerjasama bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Pendidikan*, 1(2), 1–7. <https://osf.io/a6vxe/download>
- Dimiyati, A. (2019). *Pengembangan Profesi Guru*. CV. Gre Publishing.
- Faizah, M. N., & Kinasih, I. M. S. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Berdasarkan Pandangan Robert Kiefner Greenleaf. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2(1), 342–351.

- Fitriyah, I., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 65. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3538>
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe' oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Idhayani, N., Nurlina, N., Risnajayanti, R., Halima, H., & Bahera, B. (2023). Inovasi Pembelajaran Anak Usia Dini : Pendekatan Kearifan Lokal Dalam Praktik Manajemen. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7453–7463. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5624>
- Ikhsandi, M. R. H., & Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312–1320. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=3PwWEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=politik+indonesia&ots=82vc5eIPds&sig=1cJpmvxQUglUTLDquaZQzGKnZeI>
- Isma, A., Isma, A., Isma, A., & Isma, A. (2023). Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 01(03), 11–28. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.153>
- Izza, N., Setianti, Y. S., & Tiara, O. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Sekolah Ramah Anak di Sekolah Inklusi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 35–44. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.236>
- Komara, E., Mulyanto, A., Rahman, I. A., Karimah, I., & Ibrahim, D. Z. (2023). Implementasi Kepemimpinan Partisipatif dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah (RIN) Baleendah. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(3), 1567–1571. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i3.5205>
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Aksara Timur.
- Muktamar, A., Faisal, Pinto, J., & Hartini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 105–119. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Mulatsih, H., Murniati, N. A. N., & Egar, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Paud Dan Profesionalisme Guru Terhadap Mutu Paud Di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3), 265–282. <https://doi.org/10.26877/jmp.v7i3.3143>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239–4254. <https://scholar.archive.org/work/side7fzl4zdgntj6rkuviz5abu/access/wayback/https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/download/2624/pdf>
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & Ratnaningsih, S. (2023). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom*, 8(3), 69–80.
- Nurlina, Nurdin, D., & Prihatin, E. (2023). Strategi Peningkatan Daya Saing melalui Program Pembelajaran Berbasis Pendidikan Islam. *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia*, 7(5), 6052–

6064. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i5.4660>
- Rahmawati, Nurlina, Lilianti, Usman, Risnajayanti, Salma, & Amaliah. (2022). Peran Guru dalam Merancang Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal di Masa Pandemi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1527–1539. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1802>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Yulianto, T., Siswanto, N. D., Indra, H., & Al-Kattani, A. H. (2024). Analisis Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Lembaga Pendidikan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1349–1358. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.5136>