

Manajemen Kepala Sekolah Dalam Menjaga Stabilitas Kinerja Guru di Labschool PAUD FKIP ULM

Huriah¹, Aslamiah²

Universitas Lambung Mangkurat^{1,2}

huriah679@gmail.com, aslamiah@ulm.ac.id

ABSTRACT

Principal management plays a strategic role in maintaining the stability of teacher performance in Early Childhood Education (PAUD) institutions. This study aims to analyze principal management in maintaining the stability of teacher performance at Labschool PAUD FKIP ULM. The study used a qualitative approach with descriptive methods to obtain an in-depth overview of the principal's strategy in managing and maintaining the quality of teacher work. The research subjects consisted of principals, teachers, and related parties at Labschool PAUD FKIP ULM. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation, while data analysis used the Miles and Huberman model which includes data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the stability of teacher performance is influenced by the principal's ability to implement educational management functions effectively through work program planning, task organization, academic supervision, work motivation, teacher professional development, and periodic evaluations. The principal also builds good open communication and creates a conducive work environment so that teachers are able to maintain the quality of learning consistently. Academic supervision and teacher competency development are the main strategies in improving professionalism and creativity of learning in the classroom. Furthermore, the principal's appreciation and emotional support contribute to increased teacher morale and loyalty to the school. Thus, effective principal management can maintain stable teacher performance and support improvements in the quality of education at Labschool PAUD FKIP ULM.

Keywords: Principal Management, Teacher Performance, Job Stability.

ABSTRAK

Manajemen kepala sekolah memiliki peranan strategis dalam menjaga stabilitas kinerja guru pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola dan mempertahankan kualitas kerja guru. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan pihak terkait di Labschool PAUD FKIP ULM. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan

penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stabilitas kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi manajemen pendidikan secara efektif melalui perencanaan program kerja, pengorganisasian tugas, supervisi akademik, motivasi kerja, pengembangan profesional guru, dan evaluasi berkala. Kepala sekolah juga membangun komunikasi terbuka yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru mampu mempertahankan kualitas pembelajaran secara konsisten. Supervisi akademik dan pengembangan kompetensi guru menjadi strategi utama dalam meningkatkan profesionalisme dan kreativitas pembelajaran di kelas. Selain itu, pemberian apresiasi dan dukungan emosional dari kepala sekolah turut meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap sekolah. Dengan demikian, manajemen kepala sekolah yang efektif mampu menjaga stabilitas kinerja guru serta mendukung peningkatan mutu pendidikan di Labschool PAUD FKIP ULM.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Stabilitas Kerja.

A. Pendahuluan

Pada penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah memiliki peranan strategis sebagai pemimpin pendidikan sekaligus manajer organisasi sekolah. Penelitian mengenai fungsi manajemen kepala sekolah menjelaskan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial memiliki hubungan erat dengan motivasi dan peningkatan kinerja guru (Lisnawati, 2017). Menurut (Nisa et al., 2025) menyebutkan bahwa dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang unggul, kepala satuan PAUD memiliki posisi yang sangat penting sebagai pemimpin sekaligus manajer pendidikan. Sedangkan menurut (Sutisna et al., 2023) menyebutkan bahwa kepala sekolah memiliki peran

strategis sebagai manajer dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, salah satu hal penting dalam menjaga mutu pendidikan agar berjalan secara efektif adalah dengan menjaga stabilitas kinerja guru.

Lebih lanjut menurut (A. Nabila & Fathurrohman, 2022) menyatakan bahwa kinerja guru pada lembaga PAUD dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi profesional, disiplin, dan kemampuan pedagogik guru. Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, supervisi, sarana prasarana, serta budaya organisasi sekolah. Ketika kepala sekolah mampu

menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan pembinaan secara berkelanjutan, maka guru akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, lemahnya manajemen sekolah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja guru, kurang optimalnya pembelajaran, hingga menurunnya kualitas layanan pendidikan anak usia dini. Sedangkan menurut (He et al., 2024) menyatakan bahwa dalam perspektif manajemen pendidikan, kepala sekolah tidak cukup hanya mengawasi guru, tetapi harus membangun sistem kerja yang mampu menopang performa guru secara berkelanjutan.

Menurut (Z. A. Nabila et al., 2026) menyatakan bahwa salah satu bentuk upaya kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru adalah melalui supervisi akademik. Sedangkan menurut (Lisnawati, 2017) menyatakan bahwa dalam upaya menjaga stabilitas kinerja guru, kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai pemimpin sekaligus manajer pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya sekolah melalui

fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pendidikan.

Kinerja guru di lembaga PAUD sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti beban administrasi, perubahan kurikulum, keterbatasan sarana prasarana, serta tuntutan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Kondisi tersebut dapat memengaruhi stabilitas kinerja guru apabila tidak diimbangi dengan dukungan manajemen sekolah yang efektif. Dalam konteks ini, kepala sekolah perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu memberikan pembinaan, supervisi, motivasi, dan pengembangan profesional bagi guru secara berkelanjutan (Z. A. Nabila et al., 2026).

Selain supervisi, kepemimpinan kepala sekolah yang memberdayakan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan stabilitas kinerja guru PAUD. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan kolaboratif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja guru, serta

mendorong inovasi dalam pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memberdayakan berpengaruh terhadap motivasi, profesionalisme, dan kualitas kerja guru PAUD (Milawati et al., 2025).

Lebih lanjut (Cica Andrianie et al., 2025) menambahkan bahwa selain supervisi, strategi pengembangan profesional guru juga menjadi bagian penting dari manajemen kepala sekolah. Kepala sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, *workshop*, komunitas belajar, dan pendidikan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Hidayat et al., 2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan disiplin kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan partisipatif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas guru, serta membangun budaya organisasi yang positif.

Labschool PAUD FKIP ULM sebagai lembaga laboratorium pendidikan memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, tetapi juga sebagai tempat praktik, penelitian, dan pengembangan pembelajaran bagi mahasiswa dan akademisi. Kondisi tersebut menuntut kepala sekolah untuk mampu menjaga kualitas layanan pendidikan melalui manajemen yang efektif dan berkelanjutan. Stabilitas kinerja guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan agar proses pembelajaran tetap berjalan optimal dan mampu menjadi contoh praktik pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai manajemen kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi manajemen kepala sekolah dalam mempertahankan kualitas dan profesionalisme guru, serta menjadi bahan evaluasi dan pengembangan bagi peningkatan mutu pendidikan PAUD.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memahami secara mendalam manajemen kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada proses, interaksi, dan strategi manajerial kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis kondisi nyata yang terjadi di lapangan terkait pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam menjaga kualitas kinerja guru.

Penelitian dilaksanakan di Labschool PAUD FKIP ULM dengan subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru dan pihak lain yang terkait. Kepala sekolah dipilih sebagai informan utama karena memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengambilan kebijakan sekolah, sedangkan guru dipilih untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan manajemen kepala sekolah terhadap stabilitas kinerja mereka. Penentuan subjek dilakukan

menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan bahwa informan memahami kondisi dan fokus penelitian. Dimana fokus penelitian terdiri dari pertama, bagaimana manajemen kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM. Kedua, bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan konsistensi kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung aktivitas manajerial kepala sekolah dan kondisi kerja guru di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur untuk menggali informasi mengenai supervisi, motivasi kerja, pengembangan profesional guru, dan strategi kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa program kerja sekolah, perangkat pembelajaran, dan dokumen evaluasi guru. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (2014)

yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data dianalisis secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai agar diperoleh gambaran yang mendalam mengenai manajemen kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di Labschool PAUD FKIP ULM berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, supervisi, motivasi, dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Hasil temuan diperoleh bahwa terdapat perencanaan program kerja guru yang terstruktur dimana kepala sekolah menyusun program kerja tahunan dan semester bersama guru melalui rapat koordinasi pada awal tahun ajaran. Dalam kegiatan tersebut ditetapkan target pembelajaran, pembagian

tugas, serta program pengembangan profesional guru. Perencanaan yang jelas membantu guru memahami tanggung jawab dan target kinerja yang harus dicapai sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan lebih terarah. Hasil observasi menunjukkan bahwa setiap guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, seperti modul ajar, program semester, dan asesmen perkembangan anak. Dokumentasi rapat kerja juga menunjukkan adanya keterlibatan guru dalam proses perencanaan sehingga tercipta rasa memiliki terhadap program sekolah.

Disamping hal tersebut juga ditemukan bahwa adanya pengorganisasian dan pembagian tugas yang sesuai kompetensi. Kepala sekolah melakukan pembagian tugas berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan minat guru. Setiap guru diberikan tanggung jawab yang jelas, baik sebagai guru kelas, penanggung jawab kegiatan sekolah, maupun koordinator program tertentu. Pengorganisasian yang tepat membantu mengurangi beban kerja yang tidak merata dan menjaga stabilitas kinerja guru. Disisi lain pelaksanaan supervisi akademik secara berkala. Dimana hasil

wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara rutin melalui observasi kelas, diskusi reflektif, dan pemberian umpan balik terhadap proses pembelajaran. Supervisi tidak dilakukan untuk mencari kesalahan guru, tetapi sebagai bentuk pendampingan profesional guna untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, supervisi akademik merupakan salah satu strategi penting dalam menjaga kualitas dan kinerja guru PAUD.

Temuan yang lain menggambarkan bahwa pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan komunitas belajar. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, *workshop*, pelatihan, dan komunitas belajar. Selain pelatihan eksternal, sekolah juga mengadakan kegiatan berbagi praktik baik (*sharing session*) antar guru untuk berbagi ilmu maupun pengalaman. Disamping hal tersebut, hal yang tak kalah penting yaitu adanya pemberian motivasi dan dukungan psikologis. Dimana kepala sekolah berperan sebagai motivator dengan memberikan apresiasi

terhadap pencapaian guru, baik secara langsung maupun melalui forum rapat. Selain itu, kepala sekolah membangun komunikasi yang terbuka sehingga guru merasa nyaman menyampaikan kendala yang dihadapi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan kualitas kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga produktivitas guru PAUD. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja guru melalui rapat rutin, pemeriksaan administrasi pembelajaran, serta refleksi bersama terhadap pelaksanaan program sekolah. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki program dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen kepala sekolah di Labschool PAUD FKIP ULM dilaksanakan secara sistematis dan kolaboratif dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Strategi yang diterapkan melalui supervisi akademik, pengembangan profesional, motivasi kerja, komunikasi terbuka, dan

evaluasi berkala mampu membantu guru mempertahankan kualitas pembelajaran secara konsisten. Manajemen kepala sekolah yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan anak usia dini yang berkualitas dan kondusif bagi perkembangan anak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di Labschool PAUD FKIP ULM dilaksanakan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, supervisi akademik, motivasi kerja, dan evaluasi secara berkelanjutan untuk menjaga stabilitas kinerja guru. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran anak usia dini. Pada aspek perencanaan, kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan program kerja sekolah, pembagian tugas, serta penyusunan kegiatan pembelajaran. Keterlibatan guru dalam proses perencanaan memberikan dampak positif terhadap

rasa tanggung jawab dan komitmen kerja guru. Guru merasa memiliki peran dalam pengambilan keputusan sehingga tercipta hubungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Temuan ini sejalan dengan penelitian tentang peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru yang menyatakan bahwa perencanaan yang dilakukan secara partisipatif mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja guru di sekolah (Fahrezi & Nasution, 2026). Menurut (Nurkholizah et al., 2025) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa keterlibatan guru dalam perencanaan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), tanggung jawab, dan komitmen terhadap program sekolah. Sedangkan menurut (Khofi, 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif yaitu dimana kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan sekolah. Lebih lanjut (Lisnawati, 2017) menyebutkan bahwa pada aspek perencanaan, kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan program kerja, pembagian tugas, serta kegiatan pembelajaran. Keterlibatan guru dalam proses perencanaan

memberikan dampak terhadap meningkatnya rasa tanggung jawab dan komitmen kerja guru terhadap sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pelibatan dan partisipasi guru dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan meningkatkan motivasi, komitmen organisasi, rasa memiliki terhadap sekolah, serta hubungan kerja yang lebih kolaboratif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Nisa et al., 2025) yang menyebutkan bahwa di dalam aspek pengorganisasian, kepala sekolah melakukan pembagian tugas sesuai kompetensi guru serta membangun komunikasi terbuka dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Sedangkan pendapat (Sutisna et al., 2023) menyebutkan bahwa selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga berfungsi sebagai manajer pendidikan. Oleh sebab itu, stabilitas kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Elfira et al., 2024)

Supervisi akademik menjadi strategi utama kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM.

Supervisi dilakukan secara berkala melalui observasi pembelajaran, pemeriksaan perangkat ajar, dan diskusi reflektif bersama guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Z. A. Nabila et al., 2026) menyebutkan bahwa Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan profesional untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan menurut (Anwar et al., 2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepala PAUD yang aktif melakukan pembinaan dan pendampingan kepada guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara signifikan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu lembaga pendidikan. Menurut (Firmansyah & Lavignes, 2026) berpendapat bahwa supervisi akademik merupakan instrumen penting dalam menjaga konsistensi kerja guru karena berfungsi sebagai sistem umpan balik berkelanjutan.

Selain itu, kepala sekolah di Labschool PAUD FKIP ULM juga menerapkan pengembangan profesional guru melalui pelatihan, seminar, *workshop*, dan komunitas

belajar. Strategi ini membantu guru meningkatkan kreativitas pembelajaran dan kemampuan pedagogik sesuai perkembangan kurikulum PAUD. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Cica Andrianie et al., 2025) menyatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan menjaga konsistensi kinerja guru

Menurut (Miftakhi & Pramusinto, 2023) menyatakan bahwa pengembangan profesional guru juga menjadi bagian penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Guru perlu memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, *workshop*, dan komunitas belajar agar kompetensi mereka terus berkembang sesuai kebutuhan pendidikan modern. Lebih lanjut, penelitian lain juga menjelaskan bahwa program diklat berjenjang efektif dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru PAUD serta memperkuat profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran (Miftakhi & Pramusinto,

2023). Menurut (Andari, 2015) hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh dukungan kepala sekolah melalui pemberian apresiasi, penghargaan, dan dukungan emosional. Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika kepala sekolah memberikan pengakuan terhadap hasil kerja dan kreativitas mereka dalam pembelajaran.

Menurut (Kogoya et al., 2026) menyatakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai motivator, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, memberikan keteladanan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada guru dan tenaga kependidikan. Menurut (Fitriyani et al., 2025) menyebutkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Sedangkan (Supiati & Al Jufri, 2025) menyebutkan bahwa stabilitas kinerja guru merupakan kondisi konsistensi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal,

berkelanjutan, dan sesuai standar profesional pendidikan. Sedangkan menurut (Rizki et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta membimbing peserta didik. Lebih lanjut (Masnun, 2022) menyatakan bahwa stabilitas kinerja guru sangat penting karena berhubungan langsung dengan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja stabil cenderung lebih disiplin, kreatif, bertanggung jawab, dan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif bagi peserta didik. Menurut (Sitorus et al., 2023) mengemukakan bahwa selain sebagai manajer, kepala sekolah berperan penting sebagai pengembang budaya sekolah. Lebih lanjut (Fuadi et al., 2025) menyebutkan bahwa budaya sekolah yang baik akan menciptakan suasana belajar yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja guru maupun prestasi peserta didik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa

keberhasilan kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, komunikasi interpersonal, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai manajemen kepala PAUD dalam meningkatkan produktivitas guru yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan kualitas pendidikan anak usia dini (Bahera & Nurlina, 2024). Menurut (Milawati et al., 2025) menyebutkan bahwa salah satu faktor utama dalam menjaga stabilitas kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pembinaan profesional, serta memotivasi guru agar tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut (Rusman et al., 2020) menambahkan bahwa stabilitas kinerja guru juga berkaitan dengan disiplin kerja dan kemampuan guru

dalam mengelola pembelajaran secara konsisten. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran, menyusun administrasi pembelajaran, dan menjaga kualitas interaksi belajar dengan peserta didik. terjaga.

D. Kesimpulan

Manajemen kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru di Labschool PAUD FKIP ULM melalui perencanaan, pengorganisasian, supervisi akademik, motivasi kerja, pengembangan profesional, dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, kolaboratif, dan mendukung profesionalisme guru. Supervisi akademik, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru menjadi strategi utama dalam mempertahankan kualitas pembelajaran dan konsistensi kerja guru. Selain itu, pemberian motivasi dan apresiasi mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan

loyalitas guru terhadap sekolah. Secara keseluruhan, keberhasilan kepala sekolah dalam menjaga stabilitas kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Manajemen yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga kualitas pembelajaran di Labschool PAUD FKIP ULM dapat terus terjaga dan berkembang secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, S. (2015). Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 17(1), 90–101. <https://doi.org/10.17077/0021-065x.3456>
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2852–2862. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.1577>

- Bahera, B., & Nurlina, N. (2024). Manajemen Kepala PAUD dalam Mengefektifkan Produktivitas Guru. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(3), 290–297. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i3.2989>
- Cica Andrianie, W., Wahyu, W., & Rifani Syaifuddin, A. (2025). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAUD. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), 506–520. <https://doi.org/10.37985/murhum.v6i2.1566>
- Elfira, Rasdiana, Fitrawati, Jasman, M. W., Reski, K., Anwar, A., & Enaldi. (2024). How Does Principal's Instructional Leadership Shape Teacher Performance Mediated by Teacher Self-Efficacy in Indonesian Education Context? *Frontiers in Education*, 9(November). <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1401394>
- Fahrezi, M. A., & Nasution, I. (2026). Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Profesionalisme di MTs-Zia Salsabila. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(01), 21–27.
- Firmansyah, A., & Lavignes, K. A. (2026). Principal leadership in improving teacher performance: systematic literature review. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 16(01), 51–56. <https://doi.org/10.24042/jaiem.v1i2.11497>
- Fitriyani, N., Lestari, A., & Tusyana, E. (2025). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengelola Kinerja Guru PAI Di SD Negeri 5 Muara Sugihan Tahun Pelajaran 2024/2025. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(4), 46–54.
- Fuadi, S., Wuryandini, E., & Muhtarom, M. (2025). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Implementasi Budaya Religius di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(6), 2705–2711. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v9i6.7617>
- He, P., Guo, F., & Abazie, G. A. (2024). School Principals'

- Instructional Leadership as A Predictor of Teacher's Professional Development. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40862-024-00290-0>
- Hidayat, A., Muspawi, M., Rahman, K. ., & Ronansyah, M. F. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas*. 4(2), 162–181.
- Khofi, M. B. (2024). Collaborative Leadership in Education: Increasing Teacher Participation in Decision Making. *Journal Of Loomingulus Ja Innovatsioon*, 1(2), 1–12.
- Kogoya, D., Mangolo, E. W., Waromi, J., Tanta, C., & Gultom, M. (2026). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di SMP YPPGI Wiringgambut Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan Progra. *JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(3), 1686–1700.
- Lisnawati, R. (2017). *Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru*. 2, 143–149.
- Masnun. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Journal*, 1.
- Miftakhi, D. R., & Pramusinto, H. (2023). Implementasi Peningkatan Profesionalisme Guru PAUD Melalui Diklat Berjenjang. *Papernia : Multidisciplinary Scientific Journal For Innovative Research*, 1(1), 9–15. <https://doi.org/10.59178/papernia.202301012>
- Milawati, Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Memberdayakan Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 770–782.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Nabila, A., & Fathurrohman, N. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*,

- 6(1), 9544–9549.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Nabila, Z. A., Julianti, L. D., Hadinata, O. P., & Aribah, A. Al. (2026). *Pengaruh Sipervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD*. 7(1), 29–36.
- Nisa, S. A. Z., Jatmikowati, T. E., & Rachman, A. U. (2025). Peran Manajerial Kepala Sekolah di Lembaga PAUD. *JECIE (Journal of Early Childhood and Inclusive Education)*, 8(2), 377–387.
<https://doi.org/10.31537/jecie.v8i2.1827>
- Nurkholizah, Rambe, U. P. S., Ayu, D., Herviana, & Khaitami, R. (2025). *Analisis Keterlibatan Guru dalam Perencanaan Program Sekolah di SD*. 9, 34462–34468.
- Rizki, A., Wardani, J. S., Al Asy Ary, M. H., Silitonga, N., & Amirah, R. (2023). Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Guru. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 77–84.
<https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.248>
- Rusman, Sunarti, & Rahadian, R. B. (2020). Application of the “Among” Leadership Model to Improve Teacher Work Discipline. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(10).
www.ijisrt.com894
- Sitorus, J., Nadeak, B., & Naibaho, L. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Dan Iklim Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 4231–4221.
- Supiati, A., & Al Jufri, H. (2025). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 04(01), 2025.
- Sutisna, S. H., Rozak, A., & Saputra, W. R. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 1–7.
<https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.46>