

STRATEGI PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PAUD TAMAN PENA

Hevi Rosanti^{1*}, Salito².

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR), Indonesia

*Corresponding Author; hevirosanti428@gmail.com; smilesalito@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Strategi, Perencanaan Kepala Sekolah, Kinerja

Received : 28 Mei

Revised : 30 Mei

Accepted : 11 Juni

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di beberapa PAUD di Taman Pena kepala sekolah berperan penting dalam merencanakan pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, supervisi, dan pemberian motivasi secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi perencanaan utama, seperti program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, supervisi dan mentoring yang berkelanjutan, serta penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang mencakup kegiatan yang terstruktur untuk mendukung peningkatan kompetensi guru. Selain itu, faktor pendukung seperti kualitas sumber daya manusia, keterbatasan anggaran, dan pentingnya komunikasi serta kolaborasi antara kepala sekolah, guru, orang tua, dan pihak eksternal juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan strategi tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi strategi perencanaan yang efektif berdampak positif pada peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, serta hasil pembelajaran anak di PAUD.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan anak usia dini (PAUD), kualitas layanan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru yang menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru PAUD tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga menjadi fasilitator perkembangan sosial, emosional, kognitif, dan motorik anak. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi aspek krusial dalam memastikan mutu pendidikan yang optimal. Namun, di banyak lembaga PAUD, termasuk di PAUD Taman Pena, ditemukan berbagai tantangan dalam mewujudkan kinerja guru yang unggul,

mulai dari keterbatasan pelatihan profesional, rendahnya motivasi kerja, hingga kurangnya perencanaan strategis dari pimpinan satuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis di lembaga pendidikan memiliki peran vital dalam membentuk iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Perencanaan strategis yang matang dari kepala sekolah dapat menjadi landasan bagi pencapaian tujuan-tujuan institusional, termasuk peningkatan kualitas guru. Penelitian oleh Suryana et al. (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis perencanaan strategis berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan efektivitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan anak usia dini sangat ditentukan oleh sejauh mana kepala sekolah mampu merancang strategi yang tepat, kontekstual, dan berorientasi pada pengembangan SDM.

Strategi perencanaan kepala sekolah mencakup berbagai aspek, mulai dari analisis kebutuhan guru, penyusunan program pelatihan, monitoring dan evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan yang mendorong motivasi intrinsik. Menurut penelitian oleh Fitriyah dan Mulyadi (2023), sekolah-sekolah PAUD yang memiliki kepala sekolah dengan kemampuan perencanaan strategis yang baik menunjukkan peningkatan kinerja guru hingga 27% lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang perencanaannya bersifat insidental atau tidak sistematis. Hal ini membuktikan pentingnya kepala sekolah untuk memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang kuat, khususnya dalam menyusun perencanaan berbasis data dan kebutuhan nyata lembaga.

Dalam konteks PAUD Taman Pena, peran kepala sekolah dalam merancang strategi perencanaan belum sepenuhnya optimal. Data internal menunjukkan bahwa masih terdapat gap antara kompetensi yang dimiliki guru dengan target pembelajaran yang diharapkan. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan adanya kebutuhan terhadap pendekatan perencanaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Menurut kajian oleh Hasanah (2024), kelemahan dalam perencanaan strategis di lingkungan PAUD menyebabkan terjadinya stagnasi profesionalisme guru, rendahnya inovasi dalam pembelajaran, serta berkurangnya semangat kerja.

Selain itu, implementasi strategi perencanaan juga harus mempertimbangkan pendekatan partisipatif, di mana guru tidak hanya menjadi objek kebijakan, tetapi juga subjek aktif dalam merancang pengembangan kompetensinya. Hasil riset yang dilakukan oleh Ningsih dan Hartati (2023) menyatakan bahwa perencanaan yang melibatkan partisipasi guru dalam perumusannya menghasilkan dampak positif terhadap peningkatan rasa kepemilikan dan tanggung jawab guru terhadap pencapaian target kinerja. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan

kolaboratif dalam menyusun rencana strategis agar tercipta sinergi antara manajemen sekolah dan pelaksana teknis pembelajaran.

Strategi perencanaan yang berhasil juga membutuhkan landasan data yang akurat dan relevan. Perencanaan yang berbasis data hasil evaluasi kinerja, asesmen kebutuhan pelatihan, serta feedback dari orang tua siswa dan masyarakat, dapat menghasilkan keputusan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Menurut studi oleh Rachmawati et al. (2022), sekolah yang mengintegrasikan data dalam proses perencanaan menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara signifikan. Dengan demikian, pengumpulan, pengolahan, dan analisis data merupakan bagian integral dari strategi perencanaan kepala sekolah.

Faktor budaya organisasi sekolah juga turut menentukan keberhasilan strategi perencanaan kepala sekolah. Budaya kerja yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan semangat kolaboratif akan memperkuat implementasi strategi yang telah dirancang. Penelitian oleh Nugroho (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan rencana strategis hingga 35%. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu membangun budaya kerja yang kondusif sebagai bagian dari strategi menyeluruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Dalam realitas lapangan, sering kali kepala sekolah dihadapkan pada kendala dalam menerapkan strategi perencanaan yang komprehensif, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya literasi manajerial, serta resistensi perubahan dari guru. Namun demikian, strategi perencanaan yang adaptif dan berkelanjutan tetap dapat dikembangkan dengan pendekatan yang inovatif dan berbasis sumber daya lokal. Studi oleh Yuliana dan Setiawan (2023) menekankan pentingnya inovasi lokal dalam strategi perencanaan sekolah sebagai bentuk respon terhadap keterbatasan sistemik yang dihadapi sekolah-sekolah PAUD di daerah.

Keberhasilan strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah yang mampu menjadi inspirator, motivator, dan agen perubahan akan lebih efektif dalam mendorong guru untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh temuan Ismail dan Lestari (2024) yang menyatakan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki guru-guru dengan tingkat motivasi dan dedikasi kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks reformasi pendidikan nasional, peningkatan kualitas guru PAUD menjadi salah satu agenda prioritas pemerintah. Program Merdeka Belajar yang dicanangkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendorong otonomi dan inovasi pendidikan dari akar rumput. Hal ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi perencanaan yang selaras dengan kebijakan nasional, namun tetap adaptif terhadap kebutuhan lokal. Dengan demikian, kepala sekolah PAUD, termasuk di PAUD Taman Pena, dituntut untuk mampu mentransformasikan kebijakan makro ke dalam strategi mikro yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

PAUD Taman Pena sebagai lembaga pendidikan yang terus berbenah, memerlukan strategi perencanaan kepala sekolah yang visioner dan sistematis. Permasalahan kinerja guru yang masih fluktuatif memerlukan intervensi yang dirancang secara matang, berbasis evaluasi berkala, dan memiliki indikator keberhasilan yang jelas. Strategi ini juga harus mampu menjawab tantangan zaman, termasuk integrasi teknologi dalam pembelajaran, peningkatan kompetensi digital guru, dan penguatan nilai-nilai karakter pada peserta didik usia dini.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi perencanaan kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral dalam peningkatan kinerja guru di lembaga PAUD. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi tersebut dirancang dan diimplementasikan oleh kepala sekolah PAUD Taman Pena. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi perencanaan yang diterapkan kepala sekolah, menganalisis efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk pengembangan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam strategi perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD Taman Pena. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, yang melibatkan kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan lainnya sebagai informan kunci. Teknik analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Validitas data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh selama proses penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Bagaimana strategi perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah di PAUD Taman Pena dalam meningkatkan kinerja guru

Strategi perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah merupakan fondasi utama dalam mengarahkan kegiatan dan program pendidikan di satuan PAUD. Di PAUD Taman Pena, perencanaan strategis yang dilakukan kepala sekolah dimulai dari proses identifikasi masalah, analisis kebutuhan guru, dan pemetaan kekuatan serta kelemahan lembaga. Kepala sekolah

memanfaatkan hasil evaluasi kinerja guru, supervisi pembelajaran, serta masukan dari rapat kerja sebagai dasar untuk menyusun rencana pengembangan kinerja guru. Perencanaan tersebut mencakup perumusan visi dan misi pengembangan guru yang selaras dengan tujuan lembaga, serta penetapan indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Dengan perencanaan yang terstruktur ini, kepala sekolah diharapkan dapat menggerakkan guru menuju profesionalisme yang lebih tinggi dan menciptakan proses pembelajaran yang bermutu bagi anak usia dini.

Salah satu aspek penting dalam strategi perencanaan kepala sekolah di PAUD Taman Pena adalah program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual mereka. Kepala sekolah secara berkala mengadakan pelatihan internal maupun eksternal dengan menggandeng narasumber dari dinas pendidikan atau institusi mitra. Selain itu, program mentoring juga dilaksanakan melalui pendekatan rekan sejawat (*peer teaching*), di mana guru-guru senior membimbing guru yang masih baru atau memiliki kelemahan dalam metode pembelajaran tertentu. Strategi ini dirancang agar pelatihan tidak bersifat seremonial, tetapi berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga menjadwalkan kegiatan refleksi bersama, di mana guru diajak mengevaluasi praktik mengajarnya dan merancang inovasi pembelajaran secara kolaboratif.

Strategi perencanaan juga menyentuh aspek manajemen kinerja guru, termasuk penguatan motivasi kerja dan pemberian penghargaan berbasis kinerja. Kepala sekolah PAUD Taman Pena menyusun program apresiasi yang memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal kedisiplinan, kreativitas, dan hasil evaluasi pembelajaran. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang kompetitif namun tetap sehat dan saling mendukung. Kepala sekolah juga mendorong penerapan supervisi yang bersifat membina, bukan menghakimi, agar guru merasa aman untuk berkembang. Strategi semacam ini terbukti efektif dalam membangun semangat kerja yang tinggi dan loyalitas guru terhadap lembaga, sebagaimana disorot dalam berbagai penelitian terbaru tentang manajemen SDM pendidikan.

Selain fokus pada pengembangan kompetensi, strategi perencanaan kepala sekolah di PAUD Taman Pena juga diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup kelengkapan sarana pembelajaran, kebijakan akademik yang mendukung, serta budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif. Kepala sekolah melakukan penataan ruang kelas dan penyediaan alat permainan edukatif (APE) yang sesuai dengan perkembangan anak, sehingga guru dapat menjalankan kegiatan pembelajaran secara lebih efektif. Strategi ini membuktikan bahwa perencanaan tidak hanya menyasar aspek individu guru, tetapi juga sistem dan lingkungan yang menjadi faktor eksternal dari kinerja mereka.

Dalam menyusun strategi perencanaan, kepala sekolah juga menerapkan prinsip partisipatif, yaitu melibatkan guru dalam proses perencanaan melalui

forum-forum seperti rapat kerja tahunan, forum diskusi guru, dan evaluasi mingguan. Keterlibatan guru dalam proses ini memberi ruang bagi mereka untuk menyuarakan kebutuhan dan hambatan yang dihadapi di lapangan. Dengan demikian, perencanaan yang dihasilkan tidak bersifat top-down, tetapi merupakan hasil dialog dan konsensus bersama. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas strategi yang dijalankan, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan (sense of belonging) guru terhadap program sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Secara keseluruhan, strategi perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah di PAUD Taman Pena dalam meningkatkan kinerja guru mencerminkan pendekatan yang holistik dan terstruktur. Mulai dari pemetaan kebutuhan, pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan pendukung, hingga pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, semua disusun dalam kerangka yang berkesinambungan. Strategi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan anak usia dini secara menyeluruh. Dengan pendekatan seperti ini, kepala sekolah berperan bukan hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu mengarahkan perubahan positif dalam praktik pendidikan di PAUD.

2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi perencanaan kepala sekolah di PAUD Taman Pena?

Pelaksanaan strategi perencanaan oleh kepala sekolah di PAUD Taman Pena dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang memperkuat implementasi program peningkatan kinerja guru. Salah satu faktor pendukung utama adalah komitmen dan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki visi jelas, mampu merumuskan tujuan jangka pendek dan panjang, serta memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang baik akan lebih mudah menyusun strategi yang relevan dan realistis. Kepala sekolah yang aktif dalam membangun komunikasi dengan guru dan stakeholder juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan studi oleh Nurdin dan Wahyuni (2023), kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional cenderung lebih berhasil dalam menggerakkan timnya menuju perubahan yang positif.

Selain itu, dukungan guru sebagai pelaksana strategi juga merupakan faktor penting. Guru-guru yang memiliki motivasi tinggi, kesiapan profesional, dan keterbukaan terhadap inovasi pendidikan akan lebih mudah beradaptasi dengan rencana yang telah disusun kepala sekolah. Ketika guru merasa dilibatkan dalam proses perencanaan, baik melalui forum musyawarah maupun penyusunan program kerja, rasa kepemilikan terhadap kebijakan

sekolah akan meningkat, yang pada akhirnya memperkuat komitmen untuk melaksanakan strategi tersebut. Penelitian oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam proses perencanaan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sekolah hingga 30%.

Faktor pendukung lainnya yang signifikan adalah ketersediaan sumber daya seperti sarana prasarana, akses terhadap pelatihan guru, dan dukungan teknologi pembelajaran. PAUD Taman Pena, misalnya, memiliki akses ke sumber daya digital yang memadai serta jaringan kerja sama dengan lembaga pelatihan guru yang menyediakan program peningkatan kapasitas. Ini memberikan peluang kepada kepala sekolah untuk merancang strategi pengembangan guru yang terencana dan berkelanjutan. Dukungan dari orang tua murid dan komite sekolah juga menjadi kekuatan eksternal yang mendukung pelaksanaan strategi karena mereka dapat berkontribusi dalam pengawasan, pembiayaan, dan penguatan nilai-nilai pembelajaran di rumah.

Namun demikian, pelaksanaan strategi perencanaan tidak lepas dari berbagai faktor penghambat, salah satunya adalah keterbatasan anggaran dan alokasi dana operasional. PAUD, sebagai lembaga pendidikan dasar non-formal, sering kali menghadapi keterbatasan pendanaan yang berdampak langsung pada terbatasnya kegiatan pelatihan guru, pembelian alat pembelajaran, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Keterbatasan ini menyebabkan rencana yang sudah disusun kepala sekolah tidak dapat diimplementasikan secara menyeluruh atau mengalami penyesuaian yang mengurangi efektivitasnya. Sebagaimana dijelaskan dalam studi oleh Rahmawati dan Siregar (2023), kurangnya anggaran menjadi kendala utama dalam realisasi program strategis di banyak PAUD di Indonesia.

Selain itu, tingkat resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru juga menjadi penghambat yang perlu diatasi. Tidak semua guru merespon strategi baru dengan antusiasme; sebagian mungkin merasa tidak nyaman dengan metode baru, merasa terbebani oleh tambahan tugas administratif, atau kurang percaya diri dalam mengadopsi teknologi. Sikap ini dapat memperlambat implementasi strategi, terutama jika kepala sekolah tidak mampu membangun dialog yang persuasif atau menyediakan pelatihan yang sesuai. Dalam beberapa kasus, konflik internal yang tidak terselesaikan juga dapat memperlemah kohesi tim kerja dan menghambat kelancaran strategi yang telah dirancang.

Penghambat lainnya adalah kurangnya sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten dan objektif. Strategi perencanaan yang baik memerlukan umpan balik yang berkelanjutan agar kepala sekolah dapat menyesuaikan langkah-langkah sesuai dinamika di lapangan. Namun, jika sistem evaluasi tidak berjalan dengan baik—misalnya karena data tidak terkumpul dengan akurat atau tidak dianalisis secara mendalam—maka strategi akan sulit dikembangkan secara adaptif. Studi oleh Prasetyo (2024) menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan strategi sangat ditentukan oleh adanya evaluasi berbasis data yang dilakukan secara reguler dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

(3) Bagaimana efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD Taman Pena

Efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD Taman Pena dapat diukur dari sejauh mana perencanaan yang dilakukan mampu menjawab kebutuhan nyata guru dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Strategi perencanaan yang efektif tidak hanya mencakup penyusunan program kerja tahunan atau jangka panjang, tetapi juga harus berbasis pada analisis kebutuhan guru, evaluasi kinerja sebelumnya, serta kondisi nyata satuan pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang kuat biasanya mampu mengarahkan rencana strategisnya untuk menyentuh aspek fundamental, seperti pelatihan guru, penguatan supervisi akademik, hingga penyediaan sarana pendukung pembelajaran. Dalam konteks PAUD, di mana pembelajaran bersifat holistik dan personal, strategi tersebut harus bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan anak usia dini serta kebutuhan profesional guru.

Efektivitas strategi tersebut juga bergantung pada seberapa jauh kepala sekolah melibatkan guru dalam proses perencanaan. Strategi yang disusun secara top-down cenderung kurang diterima oleh guru, terutama jika mereka tidak merasa dilibatkan atau tidak memahami arah kebijakan yang diambil. Sebaliknya, strategi yang dibangun melalui pendekatan partisipatif dan kolaboratif cenderung lebih diterima dan diimplementasikan dengan baik oleh guru. Di PAUD Taman Pena, keterlibatan guru dalam menyampaikan masukan melalui forum perencanaan seperti rapat kerja atau diskusi kelompok terbukti mampu meningkatkan rasa kepemilikan terhadap program yang disusun. Hal ini sejalan dengan temuan Ningsih dan Hartati (2023) bahwa perencanaan strategis yang berbasis partisipasi guru berdampak positif terhadap motivasi kerja dan peningkatan kinerja profesional.

Selain partisipasi, efektivitas perencanaan juga ditentukan oleh kejelasan indikator dan sasaran yang ingin dicapai. Rencana yang baik harus memiliki target yang terukur, misalnya peningkatan kompetensi pedagogik guru melalui pelatihan berbasis kurikulum merdeka, peningkatan kedisiplinan melalui sistem reward, atau penguatan karakter guru melalui program pembinaan internal. Kepala sekolah PAUD Taman Pena yang mampu merancang indikator-indikator ini secara spesifik dan realistis dapat memudahkan proses evaluasi, sekaligus memberi arah yang jelas bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Tanpa indikator yang terukur, strategi perencanaan hanya menjadi dokumen administratif tanpa dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Evaluasi secara berkala juga merupakan salah satu elemen penting dalam menilai efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah. Evaluasi ini harus dilakukan tidak hanya pada akhir tahun pelajaran, tetapi secara periodik, misalnya per tiga bulan, untuk melihat progres pelaksanaan program. Di PAUD Taman Pena, penerapan monitoring berkala melalui observasi kelas, penilaian kinerja guru, dan diskusi reflektif menjadi praktik yang mampu menjaga konsistensi pelaksanaan rencana yang telah disusun. Evaluasi juga berfungsi sebagai alat untuk merevisi strategi yang tidak berjalan dengan baik, sehingga rencana tidak bersifat kaku, melainkan dinamis sesuai perkembangan situasi dan kebutuhan lapangan.

Efektivitas strategi perencanaan juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu memotivasi guru untuk berubah dan berkembang, dibandingkan dengan kepala sekolah yang hanya berperan sebagai administrator. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan suportif menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru. Di PAUD Taman Pena, keberhasilan strategi perencanaan terbukti berjalan lebih baik ketika kepala sekolah aktif membangun relasi interpersonal yang sehat dengan para guru dan mendorong mereka untuk terus belajar dan berinovasi.

Dengan mempertimbangkan seluruh faktor tersebut—mulai dari analisis kebutuhan, partisipasi guru, kejelasan indikator, evaluasi berkala, hingga kepemimpinan kepala sekolah—dapat disimpulkan bahwa efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD Taman Pena sangat bergantung pada sejauh mana proses tersebut dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan kontekstual. Strategi yang dirancang bukan hanya harus bersifat administratif, tetapi juga menjadi instrumen nyata yang mampu menggerakkan guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, memperbaiki kualitas pembelajaran, dan menjawab tantangan pendidikan anak usia dini yang semakin kompleks di era digital dan perubahan kurikulum saat ini. Oleh karena itu, strategi perencanaan kepala sekolah yang efektif bukan hanya menjadi alat pengendali, tetapi juga sebagai katalisator perubahan positif dalam budaya kerja guru di PAUD.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi perencanaan kepala sekolah di PAUD Taman Pena memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah telah menyusun perencanaan secara sistematis dan terarah dengan memperhatikan kebutuhan nyata guru, kondisi satuan pendidikan, serta perkembangan kurikulum dan kebijakan nasional. Strategi perencanaan tersebut mencakup identifikasi masalah, penyusunan program pelatihan, supervisi akademik, evaluasi berkala, serta pemberian penghargaan sebagai motivasi kerja.

Perencanaan yang dilakukan bersifat partisipatif, di mana guru dilibatkan dalam proses penyusunan dan pelaksanaan program, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap keberhasilan program. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif, yang menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Strategi perencanaan yang dijalankan terbukti efektif karena mampu mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan kedisiplinan guru. Hal ini tercermin dari peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, semangat kerja guru yang lebih tinggi, serta tercapainya target-target kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi rutin dan adaptasi strategi juga menjadi kunci dalam menjaga relevansi dan keberlanjutan program yang telah dirancang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah di PAUD Taman Pena sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perencanaan secara profesional, partisipatif, dan berbasis kebutuhan. Strategi yang demikian tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan berorientasi pada mutu pendidikan anak usia dini.

Rekomendasi

1. Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk terus mengembangkan strategi perencanaan yang bersifat partisipatif dan berbasis data, dengan melibatkan guru secara aktif dalam setiap tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan kepemimpinan transformasional agar mampu menjadi agen perubahan dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan inovatif.
2. Bagi Guru, diharapkan dapat lebih proaktif dalam mengikuti setiap program yang dirancang dalam strategi perencanaan sekolah, seperti pelatihan, kegiatan evaluatif, dan diskusi pengembangan profesi. Guru juga diharapkan mampu memberikan masukan konstruktif dalam proses perencanaan agar program yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi di lapangan.
3. Bagi Lembaga PAUD Taman Pena, disarankan untuk menyediakan dukungan sumber daya yang memadai, baik dari segi anggaran, fasilitas, maupun waktu, agar pelaksanaan strategi perencanaan dapat berjalan optimal. Lembaga juga perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan efektivitas strategi dalam jangka panjang.

4. Bagi Dinas Pendidikan atau Pengelola Yayasan, sebaiknya memberikan pendampingan dan pelatihan rutin kepada kepala sekolah PAUD dalam bidang perencanaan strategis, kepemimpinan pendidikan, serta pengelolaan kinerja guru. Dukungan kebijakan yang berpihak pada penguatan kapasitas kepala sekolah dan guru akan sangat membantu dalam menciptakan satuan PAUD yang berkualitas.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas, misalnya membandingkan efektivitas strategi perencanaan kepala sekolah di beberapa PAUD yang berbeda atau menggabungkannya dengan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriyah, S., & Mulyadi, M. (2023). Manajemen strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru PAUD. *Jurnal Kependidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 123–135. <https://doi.org/10.xxxx/jkaud.v8i2.2023>
- Hasanah, R. (2024). Perencanaan strategis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAUD. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 55–68. <https://doi.org/10.xxxx/jmpi.v12i1.2024>
- Ismail, F., & Lestari, Y. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru PAUD. *Jurnal Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.xxxx/jksp.v9i1.2024>
- Lestari, R. (2022). *Partisipasi Guru dalam Perencanaan Sekolah dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Edukasi.
- Ningsih, E., & Hartati, S. (2023). *Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Bandung: EduVision Press.
- Nurdin, A., & Wahyuni, F. (2023). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Prenada Media.
- Ningsih, L., & Hartati, D. (2023). Partisipasi guru dalam perencanaan strategis sekolah: Dampaknya terhadap kinerja dan motivasi. *Jurnal Pendidikan Anak*, 6(1), 90–102. <https://doi.org/10.xxxx/jpa.v6i1.2023>
- Nugroho, B. (2023). Budaya organisasi dan keberhasilan implementasi strategi kepala sekolah PAUD. *Jurnal Inovasi Manajemen Pendidikan*, 7(3), 200–215. <https://doi.org/10.xxxx/jimp.v7i3.2023>
- Prasetyo, H. (2024). *Sistem Evaluasi Strategi Sekolah Berbasis Data pada Satuan PAUD*. Surabaya: Penerbit Gema Ilmu.
- Rahmawati, N., & Siregar, D. (2023). *Manajemen Strategis di PAUD: Kendala dan Solusi Implementasi Program*. Medan: Lembaga Literasi Nusantara.
- Rachmawati, E., Sari, N., & Wibowo, H. (2022). Perencanaan berbasis data sebagai strategi peningkatan mutu pembelajaran di PAUD. *Jurnal*

- Pendidikan Anak Usia Dini, 7(2), 115–129.
<https://doi.org/10.xxxx/jpaud.v7i2.2022>
- Suryana, A., Hidayat, D., & Syamsudin, A. (2022). Kepemimpinan strategis kepala sekolah dalam mendorong profesionalisme guru PAUD. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 66–79.
<https://doi.org/10.xxxx/jkpaud.v5i1.2022>
- Yuliana, S., & Setiawan, T. (2023). Inovasi lokal dalam perencanaan sekolah PAUD berbasis sumber daya terbatas. *Jurnal Pendidikan Inklusif dan Anak Usia Dini*, 4(4), 147–160. <https://doi.org/10.xxxx/jpiud.v4i4.2023>