



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9285-9294

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok

Ridwan Hermawan, Siti Qomariyah, Hasbulloh Karim Alfauzi, Emat Muslimat, Nawil Hadad
Institut Madani Nusantara, Indonesia

ridwan.ub9@gmail.com, sitiqomariyah.iqom@gmail.com, abizidni14@gmail.com, ematmuslihat@gmail.com,
hadadxiaomimax4@gmail.com

Abstrak

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok memiliki arti strategis dalam upaya mewujudkan pendidikan dasar yang berkualitas dan berdaya saing. Kepala sekolah berfungsi tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai supervisor akademik, motivator, dan inovator yang berperan penting dalam menciptakan iklim kerja kondusif serta meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi kepemimpinan, supervisi, pembinaan, serta pengembangan kompetensi di lingkungan sekolah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi kegiatan pembelajaran, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta analisis dokumen terkait program peningkatan mutu guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri Bangbayang Cisolok telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui supervisi akademik yang berkelanjutan, pelatihan profesional, pembinaan kedisiplinan, dan pemberian motivasi kerja. Implementasi kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif juga berdampak positif terhadap semangat kerja guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, menerapkan metode inovatif, serta mengevaluasi hasil belajar siswa. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala seperti keterbatasan sarana pembelajaran, belum optimalnya penggunaan teknologi digital dalam proses mengajar, serta masih perlunya peningkatan kompetensi pedagogik guru. Kepala sekolah perlu memiliki pola pikir futuristik agar dapat berperan sebagai agen perubahan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era Society 5.0. Pemikiran ini mendorong kepala sekolah untuk merumuskan visi dan strategi yang selaras dengan kemajuan teknologi sekaligus berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan

Kata kunci: Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kepemimpinan Pendidikan, Supervisi Akademik

1. Latar Belakang

Kinerja guru merupakan faktor sentral dalam menentukan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar. Guru yang memiliki kompetensi profesional, etos kerja tinggi, dan komitmen terhadap tugasnya akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru seringkali berimplikasi pada menurunnya prestasi belajar siswa dan mutu sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan dasar (Hidayat, 2019).

Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor, motivator, dan inovator yang mengarahkan guru untuk bekerja secara profesional sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru untuk berprestasi, serta mengembangkan budaya kerja kolaboratif yang berdampak positif pada peningkatan kinerja guru (Gaol & Siburian, 2018).

Salah satu bentuk nyata dari peran kepala sekolah adalah melalui kegiatan supervisi akademik. Supervisi yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan dapat membantu guru dalam mengidentifikasi kelemahan pembelajaran serta menemukan solusi peningkatan kualitas proses mengajar. Supervisi akademik yang dilaksanakan secara profesional dapat meningkatkan kemampuan pedagogik guru dan mendorong terciptanya pembelajaran yang inovatif (Pujiyanto, 2020).

Selain supervisi, kepala sekolah juga berperan dalam pengembangan profesional guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri lainnya. Kepala sekolah yang aktif memfasilitasi pengembangan karier guru akan mampu menciptakan tenaga pendidik yang kreatif, adaptif, dan memiliki semangat belajar sepanjang hayat (Qistiyah & Karwanto, 2020). Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai fasilitator menjadi faktor penting dalam pembinaan kualitas guru di sekolah dasar.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga sangat menentukan efektivitas peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang menekankan visi, inspirasi, dan pemberdayaan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat menumbuhkan rasa memiliki serta tanggung jawab guru terhadap kemajuan sekolah (Rahmawati, 2024).

Namun demikian, peran kepala sekolah sering kali dihadapkan pada berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran untuk pengembangan guru, beban administrasi yang tinggi, dan kurangnya dukungan kebijakan dari dinas pendidikan. Hambatan struktural dan keterbatasan sumber daya menjadi faktor yang menghambat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Muksin, 2023). Oleh karena itu, dibutuhkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif untuk mengatasi tantangan tersebut.

Dalam konteks SD Negeri Bangbayang, fenomena yang sering muncul adalah belum optimalnya pelaksanaan supervisi akademik, rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional, serta kurangnya sistem penghargaan yang mampu memotivasi guru untuk berinovasi. Kondisi ini menjadi cerminan bahwa peran kepala sekolah perlu diperkuat, terutama dalam membangun budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Kepala sekolah diharapkan mampu mengintegrasikan fungsi manajerial, supervisi, dan kepemimpinan visioner untuk meningkatkan mutu kinerja guru di lingkungan sekolah (Sari, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang menjadi sangat penting. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah diimplementasikan, faktor-faktor yang mendukung maupun menghambatnya, serta bentuk intervensi yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata bagi pengembangan mutu pendidikan dasar di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui secara mendalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang, Kecamatan Cisolok. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelusuri pengalaman, pandangan, dan praktik kepemimpinan kepala sekolah serta respons guru terhadap upaya peningkatan kinerja di lingkungan sekolah. Pendekatan kualitatif dianggap tepat untuk menggali makna dan dinamika sosial yang terjadi dalam konteks nyata, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel atau kondisi penelitian (Creswell & Poth, 2018). Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung terhadap aktivitas kepala sekolah dan guru di sekolah, wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, serta analisis dokumen seperti rencana kerja sekolah, program supervisi, dan laporan evaluasi kinerja guru. Melalui kombinasi teknik ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya dalam memotivasi, membina, dan meningkatkan profesionalisme guru.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Setelah data dikumpulkan, dilakukan proses penyaringan untuk memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama, seperti gaya kepemimpinan, strategi supervisi, motivasi guru, serta faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Data yang telah terorganisir kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi naratif yang menggambarkan hubungan antar temuan secara komprehensif. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap melalui pengamatan terhadap pola dan kecenderungan yang muncul di lapangan, kemudian dilakukan verifikasi silang dengan berbagai sumber data untuk memastikan keakuratan interpretasi.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi guna melihat konsistensi antar temuan

(Moleong, 2017). Misalnya, hasil wawancara dengan kepala sekolah akan dikonfirmasi dengan hasil observasi terhadap pelaksanaan supervisi akademik maupun dokumen rencana kegiatan sekolah. Selain itu, triangulasi juga dilakukan dengan membandingkan pandangan guru dan kepala sekolah untuk memperoleh pemahaman yang lebih objektif tentang praktik kepemimpinan di sekolah.

Keandalan dan kredibilitas hasil penelitian dijaga melalui penerapan prinsip transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985). Transferabilitas diwujudkan dengan memberikan deskripsi kontekstual secara rinci mengenai kondisi SD Negeri Bangbayang, termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, serta karakteristik tenaga pendidik sehingga hasil penelitian dapat diaplikasikan pada situasi serupa di sekolah lain. Dependabilitas dijamin melalui pencatatan dan dokumentasi menyeluruh terhadap setiap langkah penelitian mulai dari perencanaan, pengumpulan data, hingga analisis hasil. Sementara konfirmabilitas digunakan untuk memastikan bahwa kesimpulan penelitian benar-benar didasarkan pada data lapangan yang objektif, bukan interpretasi subjektif peneliti.

Dengan pendekatan dan teknik analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan teori dan praktik kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah lain dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

3. Hasil dan Diskusi

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan di sekolah dasar. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai motor penggerak dalam mengembangkan profesionalisme guru yang menjadi ujung tombak keberhasilan pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan secara komprehensif. Melalui kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, kepala sekolah mampu menumbuhkan semangat kerja kolektif, mendorong inovasi pembelajaran, serta memastikan bahwa setiap guru bekerja sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Peran ini tidak hanya menuntut kemampuan manajerial, tetapi juga kepekaan sosial dan emosional dalam membangun hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah.

Dalam konteks SD Negeri Bangbayang Cisolok, peran kepala sekolah menjadi sentral dalam menggerakkan seluruh potensi sekolah agar mampu mencapai tujuan pendidikan yang efektif, adaptif, dan berdaya saing. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki visi yang jelas dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif serta menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi guru dan peserta didik. Kepemimpinan visioner diwujudkan melalui pemberdayaan guru, pembinaan yang berkesinambungan, serta pemberian ruang bagi inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran.

Dengan kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif, kepala sekolah mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerja serta kualitas pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia dan menanamkan budaya profesionalisme yang kuat di lingkungan sekolah.

Kinerja Guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional. Menurut Supardi (2014), kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensinya, mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2017) yang menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup aspek kepribadian, sosial, dan profesional dalam membentuk karakter peserta didik. Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, indikator kinerja guru mencakup empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat aspek tersebut menjadi tolok ukur sejauh mana guru mampu mengelola proses pembelajaran, memberikan keteladanan, berinteraksi dengan lingkungan sekolah, serta meningkatkan kualitas diri secara berkelanjutan.

Profesionalisme guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok dapat terlihat dari kemampuan mereka dalam mengelola

kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi lapangan, sebagian besar guru telah mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta melaksanakan kegiatan belajar yang sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka. Guru berusaha mengaitkan materi pelajaran dengan konteks kehidupan nyata siswa agar pembelajaran lebih bermakna. Menurut Suprihatiningrum (2016), guru profesional bukan hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Meski demikian, masih ditemukan kendala dalam hal penggunaan teknologi pembelajaran serta keterbatasan pelatihan berbasis digital. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengatasi hal tersebut melalui pembinaan, pelatihan internal, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang berfokus pada peningkatan keterampilan pedagogik dan teknologi.

Kedisiplinan dan tanggung jawab guru juga merupakan indikator penting dalam mencerminkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian Suryadi (2020), kedisiplinan guru berpengaruh langsung terhadap efektivitas pembelajaran dan prestasi siswa. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kedisiplinan guru tergolong baik, terlihat dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan kegiatan belajar sesuai jadwal, serta pemenuhan administrasi pembelajaran. Selain itu, guru juga aktif dalam kegiatan non-akademik seperti pramuka, lomba, dan kegiatan keagamaan. Kondisi ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang tegas serta mampu menanamkan budaya kerja positif di lingkungan sekolah. Namun demikian, beban administrasi yang cukup tinggi masih menjadi kendala bagi sebagian guru, sehingga perlu diterapkan sistem administrasi berbasis digital agar waktu guru lebih terfokus pada kegiatan pembelajaran.

Kreativitas dan inovasi guru dalam proses pembelajaran juga menjadi bagian penting dari kinerja mereka. Sani (2019) menyatakan bahwa inovasi dalam pembelajaran mencakup kemampuan guru menggunakan berbagai strategi, metode, dan media yang menarik serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, beberapa guru mulai berinovasi dengan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, misalnya melalui kegiatan belajar di luar kelas untuk memahami konsep alam dan sosial secara langsung. Namun, sebagian guru masih terpaku pada metode tradisional karena keterbatasan sarana dan dukungan teknologi. Kepala sekolah perlu terus mendorong pengembangan kreativitas guru melalui pelatihan praktik langsung, seperti workshop pembelajaran inovatif dan pemanfaatan media digital sederhana.

Evaluasi kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah dan pengawas dari Dinas Pendidikan. Sari dan Nurhayati (2021) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi akademik, penilaian kinerja guru (PKG), serta umpan balik dari siswa dan kepala sekolah. Berdasarkan hasil evaluasi di lapangan, sebagian besar guru memperoleh hasil baik dalam aspek tanggung jawab, kedisiplinan, dan penguasaan materi. Namun, aspek inovasi dan pemanfaatan teknologi masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, hasil evaluasi sebaiknya digunakan tidak hanya sebagai laporan administratif, tetapi juga sebagai dasar pembinaan berkelanjutan bagi guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru. Menurut Wahjosumidjo (2018), kepala sekolah berperan sebagai manajer, supervisor, dan motivator yang mampu mengarahkan guru menuju pencapaian tujuan pendidikan. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan transformasional dengan cara memberikan motivasi, keteladanan, dan kesempatan bagi guru untuk berinovasi. Kepemimpinan yang demikian berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kepala sekolah juga berperan dalam mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada mutu pendidikan. Menurut Rivai dan Murni (2020), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja individu karena tercipta lingkungan kerja yang penuh tanggung jawab, saling menghargai, dan berorientasi pada hasil. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kepala sekolah berusaha membangun komunikasi terbuka dengan guru serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja guru.

Secara empiris, peningkatan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok menunjukkan korelasi positif dengan pola kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan partisipatif. Berdasarkan analisis penulis, guru yang merasa dilibatkan dalam kegiatan sekolah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Peran kepala sekolah sebagai fasilitator dan motivator terbukti efektif dalam meningkatkan semangat belajar guru, memperkuat solidaritas, serta memperbaiki mutu pembelajaran di sekolah dasar tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok merupakan hasil sinergi antara profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Walaupun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan sarana teknologi dan beban administrasi, arah peningkatan mutu pembelajaran menunjukkan perkembangan yang positif. Dukungan kepala sekolah dalam bentuk supervisi akademik, pelatihan, dan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menciptakan guru yang kompeten, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugasnya sebagai pendidik profesional.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok

Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai motor penggerak dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Menurut Mulyasa (2017), kepala sekolah berfungsi sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam konteks tersebut, strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru meliputi supervisi akademik, pembinaan profesional, pemberian motivasi, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang efektif bukan hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu menginspirasi dan mengarahkan guru untuk mencapai hasil kerja optimal (Wahjsumidjo, 2018).

Salah satu strategi utama yang dilakukan kepala sekolah adalah pelaksanaan supervisi akademik. Supervisi ini berorientasi pada peningkatan kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang bermutu. Suprihatiningrum (2016) menjelaskan bahwa supervisi akademik merupakan bentuk bimbingan profesional yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkesinambungan untuk membantu guru memperbaiki praktik pembelajaran. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kepala sekolah secara rutin melakukan observasi kelas, memberikan umpan balik terhadap metode yang digunakan guru, serta menyusun program tindak lanjut berdasarkan hasil supervisi. Melalui kegiatan ini, guru didorong untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesionalismenya.

Selain supervisi, strategi lain yang diterapkan adalah pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah menciptakan budaya belajar di kalangan guru melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan, seminar, dan workshop yang diselenggarakan baik di tingkat sekolah maupun dinas pendidikan. Sani (2019) menegaskan bahwa pembinaan berkelanjutan sangat penting karena kompetensi guru harus senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, teknologi, serta kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, strategi pembinaan menjadi salah satu instrumen penting untuk memastikan guru terus berkembang secara profesional dan tidak tertinggal oleh kemajuan zaman.

Kepala sekolah juga menggunakan strategi pemberian motivasi dan penghargaan guna meningkatkan semangat kerja guru. Motivasi ini dapat berupa pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, maupun tanggung jawab tambahan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Supardi (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat menentukan produktivitas guru, karena guru yang termotivasi akan menunjukkan semangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok menanamkan nilai-nilai kerja keras, disiplin, dan keikhlasan sebagai bagian dari budaya kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan produktif di lingkungan sekolah.

Strategi berikutnya adalah menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan penuh dukungan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sari dan Nurhayati (2021) menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran. Kepala sekolah SD Negeri Bangbayang Cisolok berupaya membangun komunikasi dua arah melalui rapat rutin, evaluasi terbuka, dan pendekatan personal agar tercipta rasa saling percaya dan kebersamaan. Dengan demikian, guru merasa dihargai serta memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi secara maksimal dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam praktiknya, kepala sekolah menerapkan strategi pembinaan individual dan kelompok secara seimbang. Pembinaan individual dilakukan melalui pendampingan khusus bagi guru yang mengalami kesulitan dalam penyusunan perangkat pembelajaran atau penerapan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa. Sedangkan pembinaan kelompok dilaksanakan melalui diskusi reflektif, KKG, serta kegiatan berbagi pengalaman antar guru. Strategi ini terbukti membantu menciptakan kolaborasi positif dan memperkuat solidaritas profesional di antara para guru (Rivai & Murni, 2020).

Dalam konteks era *Society 5.0*, strategi kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok diarahkan pada pemanfaatan teknologi digital dan penguatan nilai-nilai kemanusiaan dalam kepemimpinan. Qomariyah, Rahman, Fathurrahman, dan Nurachadijat (2023) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus menjadi pemimpin visioner yang mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam manajemen pendidikan sekaligus menjaga dimensi humanis agar pembelajaran tetap berpusat pada peserta didik. Di sekolah ini, kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan media digital, meningkatkan literasi teknologi, serta berkolaborasi dalam pembelajaran berbasis proyek. Strategi ini mencerminkan bentuk kepemimpinan adaptif yang mampu mengimbangi tuntutan inovasi dan nilai-nilai pendidikan humanistik.

Kepala sekolah juga berfokus pada penguatan disiplin dan tanggung jawab guru. Berdasarkan hasil observasi di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kepala sekolah menegakkan aturan kedisiplinan melalui sistem absensi ketat, pengawasan kehadiran di kelas, dan evaluasi kinerja berkala. Suryadi (2020) menyebutkan bahwa kedisiplinan guru memiliki hubungan langsung dengan efektivitas pembelajaran di sekolah dasar. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah tidak menerapkan pendekatan otoriter, melainkan menggunakan pembinaan yang humanis agar guru tetap merasa dihormati dan didukung dalam memperbaiki kinerjanya.

Selain itu, kepala sekolah mendorong inovasi pembelajaran berbasis teknologi sebagai bentuk adaptasi terhadap Kurikulum Merdeka. Meskipun fasilitas sekolah masih terbatas, kepala sekolah berinisiatif memaksimalkan penggunaan perangkat sederhana seperti laptop, proyektor, dan video pembelajaran. Menurut Sani (2019), inovasi pembelajaran berbasis teknologi dapat meningkatkan motivasi siswa serta memperkaya pengalaman belajar. Langkah ini menjadi wujud kepemimpinan progresif yang menyesuaikan diri dengan kebutuhan abad ke-21 tanpa mengabaikan nilai-nilai lokal dan konteks sosial sekolah dasar.

Monitoring dan evaluasi berkelanjutan juga menjadi bagian penting dari strategi kepala sekolah. Setiap akhir semester, dilakukan evaluasi terhadap RPP, hasil belajar siswa, dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun tindak lanjut berupa pelatihan tambahan, bimbingan, atau penugasan baru. Menurut Wahjosumidjo (2018), kepala sekolah harus berperan sebagai evaluator yang objektif dan pembina yang bijak agar guru mampu berkembang sesuai potensinya. Dengan strategi ini, kepala sekolah mampu menjaga kualitas pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru secara konsisten.

Dari keseluruhan strategi yang diterapkan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD Negeri Bangbayang Cisolok menerapkan pola kepemimpinan partisipatif dan transformatif. Pendekatan ini berfokus pada pemberdayaan guru, kolaborasi, dan penguatan motivasi kerja. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan perbedaan kompetensi antar guru, semangat kerja sama dan komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru menjadi modal penting dalam mewujudkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam menciptakan pendidikan dasar yang berkualitas.

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok merupakan aspek penting dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah berfungsi sebagai motor penggerak dalam membina, mengarahkan, dan memotivasi guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab. Menurut Nurmayuli (2023), peran kepala sekolah yang aktif dan berkesinambungan dalam memberikan supervisi, pembinaan, serta dukungan moral berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang humanis dan komunikatif menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga guru dapat bekerja dengan rasa nyaman dan semangat tinggi untuk memberikan pembelajaran terbaik bagi peserta didik.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok dilakukan melalui pendekatan partisipatif yang menekankan kolaborasi dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Pendekatan ini mendorong tumbuhnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab kolektif terhadap kemajuan sekolah. Sebagaimana dikemukakan Qomariyah, Rahman, Fathurrahman, dan Nurachadijat (2023), kepala sekolah di era *Society 5.0* harus menjadi pemimpin visioner yang mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam manajemen pendidikan, namun tetap menjaga nilai-nilai humanis dalam proses kepemimpinan. Di sekolah ini, kepala sekolah berupaya menyeimbangkan aspek teknologi dan kemanusiaan dengan mendorong guru menggunakan media digital dalam pembelajaran, meningkatkan literasi teknologi, serta berkolaborasi dalam

kegiatan berbasis proyek.

Dalam konteks supervisi akademik, kepala sekolah SD Negeri Bangbayang Cisolok menerapkan pendekatan yang membimbing dan reflektif. Supervisi dilakukan secara berkala untuk mengamati proses pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membantu guru memperbaiki metode mengajar mereka. Muwahid Shulhary (2023) menegaskan bahwa supervisi pendidikan bukan sekadar proses evaluasi, tetapi juga sarana reflektif yang bertujuan membantu guru mengembangkan potensi profesionalnya melalui pendampingan yang berkesinambungan. Pendekatan ini menjadikan hubungan antara kepala sekolah dan guru lebih kooperatif, bukan hierarkis, sehingga membangun kepercayaan dan komitmen bersama terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Kepala sekolah juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai program pengembangan kompetensi. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, kepala sekolah secara aktif memfasilitasi pelatihan Kurikulum Merdeka, literasi digital, dan workshop peningkatan kompetensi pedagogik. Menurut Suprihatiningrum (2016), guru profesional adalah mereka yang terus memperbarui kemampuan dan wawasannya agar selaras dengan perkembangan zaman serta kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai fasilitator pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

Selain pembinaan formal, kepala sekolah menerapkan sistem penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap guru yang berprestasi dan berinovasi dalam pembelajaran. Penghargaan tidak hanya diberikan dalam bentuk material, tetapi juga melalui pengakuan moral dan sosial di lingkungan sekolah. Sulistyorini dan Andriesgo (2023) menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan secara proporsional mampu meningkatkan motivasi kerja guru karena menumbuhkan rasa dihargai atas usaha dan kontribusinya. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, penghargaan seperti “guru inspiratif” atau “kelas inovatif” menjadi bentuk nyata apresiasi yang meningkatkan semangat kompetitif positif di kalangan guru.

Kepala sekolah juga berupaya membangun komunikasi dua arah dengan para guru melalui forum evaluasi, diskusi rutin, serta pertemuan informal. Komunikasi terbuka ini berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kendala yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Supardi (2014) menyebutkan bahwa komunikasi efektif antara pemimpin dan bawahan merupakan fondasi penting dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Dengan demikian, hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok menjadi modal utama dalam meningkatkan kerja sama dan kinerja secara berkelanjutan.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Keterbatasan sarana prasarana, beban administrasi yang tinggi, serta minimnya pelatihan berbasis teknologi menjadi hambatan yang perlu diatasi. Menurut Sari dan Nurhayati (2021), kepala sekolah harus mampu bertindak sebagai *problem solver* dengan cara mengoptimalkan sumber daya internal dan menjalin kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti komite sekolah dan masyarakat. Upaya tersebut terbukti membantu mengatasi kendala dan menjaga efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok mencerminkan tipe kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, keteladanan, dan pemberdayaan guru. Kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga berperan sebagai motivator dan fasilitator dalam pengembangan profesional guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Balthasar Watunglawar dan Suradi (2023) yang menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu memimpin dengan visi yang jelas, mengarahkan dengan strategi yang terukur, serta membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Guru menjadi lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, aktif mengikuti pelatihan, serta menunjukkan sikap positif terhadap perubahan. Sani (2019) menambahkan bahwa kinerja guru yang meningkat tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga hasil dari sistem manajerial yang mendukung, khususnya dari kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah dalam memotivasi dan mengarahkan guru merupakan indikator utama keberhasilan manajemen pendidikan di tingkat sekolah dasar.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok sangat

menentukan peningkatan kinerja guru. Melalui kepemimpinan transformasional yang berpijak pada nilai-nilai humanis, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inspiratif, dan produktif. Upaya yang dilakukan melalui supervisi akademik, pembinaan profesional, penghargaan, serta komunikasi yang terbuka menjadi strategi efektif dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Praktik kepemimpinan seperti ini layak dijadikan model bagi sekolah dasar lain di wilayah Cislok dan sekitarnya dalam mengembangkan sistem pendidikan yang adaptif dan berorientasi mutu.

Faktor-faktor yang Menghambat Peningkatan Kinerja Guru dan Solusinya di SD Negeri Bangbayang Cislok

Faktor-faktor yang menghambat peningkatan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cislok dapat berasal dari berbagai aspek, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang menonjol adalah kurang optimalnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Supervisi yang seharusnya menjadi sarana pembinaan profesional kadang masih dilaksanakan secara administratif dan formalitas semata. Nurmayuli (2023) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah berfungsi mengarahkan, membina, dan mengevaluasi kinerja guru agar sesuai dengan standar profesionalisme pendidikan. Namun, bila pelaksanaan supervisi tidak dilakukan secara sistematis dan reflektif, guru tidak memperoleh umpan balik yang cukup untuk memperbaiki kualitas pembelajarannya.

Selain supervisi, faktor kompetensi pedagogik juga menjadi tantangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja guru. Beberapa guru di SD Negeri Bangbayang Cislok masih mengalami kesulitan dalam menerapkan model pembelajaran inovatif dan berbasis teknologi. Padahal, tuntutan era digital menuntut guru untuk kreatif mengintegrasikan teknologi ke dalam proses belajar. Nurmayuli (2023) menegaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dasar guru dalam memahami karakteristik peserta didik dan merancang pembelajaran efektif. Kurangnya pelatihan serta fasilitas pendukung digital memperlambat proses adaptasi guru terhadap pembelajaran berbasis teknologi di era *Society 5.0*.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah gaya supervisi pendidikan yang masih konvensional. Shulhary (2023) menyoroti bahwa supervisi pendidikan modern seharusnya berlandaskan pada pendekatan humanistik dan kolaboratif. Kepala sekolah tidak lagi berperan sebagai pengawas semata, tetapi juga sebagai mitra pengembangan profesional guru. Namun, dalam praktiknya, sebagian guru masih merasa tertekan saat disupervisi karena pendekatan yang digunakan bersifat top-down. Hal ini berpotensi menimbulkan resistensi dan menurunkan motivasi untuk memperbaiki diri.

Aspek komunikasi dan hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan supervisi. Sulistyorini, Andriesgo, dan Indadihayati (2023) menyatakan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka antara pimpinan dan bawahan adalah fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang efektif. Di SD Negeri Bangbayang Cislok, meskipun komunikasi umumnya berjalan baik, masih terdapat kesenjangan dalam penyampaian umpan balik, terutama terkait evaluasi kinerja. Kondisi ini menyebabkan beberapa guru merasa kurang dihargai atau tidak memahami arah pembinaan yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi kendala tersendiri. Watunglawar, Suradi, dan Rondonuwu (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Namun, di SD Negeri Bangbayang Cislok, beban administrasi yang tinggi membuat guru sulit berpartisipasi aktif dalam forum refleksi dan diskusi profesional. Minimnya ruang untuk berbagi pengalaman dan praktik baik menjadikan proses peningkatan mutu pembelajaran berjalan lambat dan individualistik.

Keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan turut menjadi hambatan yang cukup signifikan. Fasilitas seperti perangkat digital, proyektor, dan bahan ajar tematik masih belum memadai. Kondisi ini berdampak pada kurangnya variasi metode mengajar dan rendahnya interaksi dalam pembelajaran. Kepala sekolah perlu mengambil langkah strategis untuk menjalin kerja sama dengan komite sekolah maupun pemerintah daerah dalam pengadaan fasilitas pembelajaran. Sebagaimana ditegaskan oleh Supriatin (2022), dukungan sarana yang memadai merupakan faktor penting dalam menciptakan proses belajar yang inovatif dan bermakna.

Faktor motivasi kerja guru juga memengaruhi kualitas kinerja mereka. Beberapa guru mengalami kelelahan emosional akibat beban administratif yang tinggi. Qomariyah, Rahman, dan Fathurrahman (2023) menyatakan bahwa di era *Society 5.0*, kepala sekolah harus mengedepankan kepemimpinan transformasional yang berorientasi

pada kesejahteraan guru. Dukungan moral dan penghargaan terhadap kerja keras guru dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap lembaga. Di SD Negeri Bangbayang Cisolok, upaya untuk menyeimbangkan beban kerja dan apresiasi masih perlu diperkuat agar motivasi guru tetap stabil.

Selain itu, rendahnya intensitas kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan juga menjadi penghambat peningkatan kinerja. Pelatihan dan *workshop* untuk guru masih terbatas karena kendala anggaran dan waktu. Suprihatiningrum (2016) menegaskan bahwa guru profesional harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar selaras dengan perkembangan kurikulum dan teknologi. Kepala sekolah dapat mengatasi hal ini dengan menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan, universitas, atau Dinas Pendidikan agar guru memiliki akses yang lebih luas terhadap pelatihan berbasis praktik.

Faktor eksternal lainnya adalah rendahnya kolaborasi antara guru dan orang tua siswa dalam mendukung pembelajaran. Minimnya komunikasi antara sekolah dan keluarga menyebabkan proses pendidikan anak tidak berjalan optimal. Kepala sekolah perlu mendorong guru untuk menjalin komunikasi dengan orang tua melalui pertemuan rutin atau media digital. Sari dan Nurhayati (2021) menegaskan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan berkontribusi positif terhadap motivasi guru dan keberhasilan belajar siswa. Dengan komunikasi yang baik, dukungan terhadap pembelajaran anak dapat diperkuat baik di sekolah maupun di rumah.

Sebagai solusi dari berbagai hambatan tersebut, kepala sekolah perlu menerapkan strategi kepemimpinan kolaboratif dan berbasis teknologi. Supervisi sebaiknya diarahkan untuk membimbing dan memberdayakan, bukan sekadar mengawasi. Penggunaan platform digital untuk supervisi dan evaluasi dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi proses pembinaan. Menurut Sani (2019), peningkatan kinerja guru bergantung pada sinergi antara kepemimpinan, motivasi internal, dan dukungan lingkungan kerja. Dengan kepemimpinan visioner dan pendekatan humanis, kepala sekolah dapat mengubah hambatan yang ada menjadi peluang untuk menciptakan budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan di SD Negeri Bangbayang Cisolok.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bangbayang Cisolok. Sebagai pemimpin, motivator, supervisor, dan inovator, kepala sekolah berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Melalui supervisi akademik, pembinaan berkelanjutan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah mampu mendorong guru menjadi lebih kreatif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, terutama dalam perencanaan, metode, dan evaluasi belajar siswa. Meski demikian, masih ada kendala seperti keterbatasan fasilitas dan kemampuan penggunaan teknologi. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperkuat strategi supervisi kolaboratif, meningkatkan pelatihan guru, serta menjalin kemitraan dengan lembaga lain. Dengan kepemimpinan yang visioner dan adaptif, kepala sekolah diharapkan mampu menjadi agen transformasi menuju pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan era Society 5.0. Disarankan agar kepala sekolah di SD Negeri Bangbayang Cisolok terus memperkuat perannya sebagai pemimpin yang inspiratif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Kepala sekolah perlu meningkatkan intensitas supervisi akademik yang berorientasi pada pembinaan, memperluas pelatihan guru berbasis teknologi dan inovasi pembelajaran, serta menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, optimalisasi fasilitas belajar dan pengembangan budaya kerja kolaboratif antar guru juga penting dilakukan guna menciptakan lingkungan sekolah yang produktif,

Referensi

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership*. Psychology Press.
2. Balthasar Watunglawar, & Suradi, A. (2023). *Kepemimpinan pendidikan transformasional di sekolah dasar*. Bandung: Alfabeta.
3. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
4. Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 134–145.
5. Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson Education.
6. Hidayat, R. (2019). Kinerja guru dan mutu pendidikan dasar di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(1), 55–66.
7. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications.
8. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
9. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5243>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

10. Muksin, A. (2023). Hambatan struktural dalam kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 22–35.
11. Muksin, M. (2023). *Kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesional guru*. Bandung: Alfabeta.
12. Mulyasa, E. (2017). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks sukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Mulyasa. (2017). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
14. Nurmayuli. (2023). *Supervisi kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru*. Jakarta: Prenada Media.
15. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
16. Pujianto, E. (2020). Supervisi akademik sebagai upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 47–58.
17. Qistiyah, N., & Karwanto, W. (2020). Peran kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(3), 210–220.
18. Qistiyah, N., & Karwanto, K. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 112–124.
19. Qomariyah, S., Rahman, A., Fathurrahman, M., & Nurachadijat, K. (2023). *Kepemimpinan kepala sekolah di era Society 5.0*. Jakarta: CV Literasi Nusantara Abadi.
20. Rahmawati, S. (2024). *Kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan*. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 6(1), 1–12.
21. Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
22. Rivai, V., & Murni, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
23. Sani, R. A. (2019). *Inovasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
24. Sardiman, A. M. (2016). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
25. Sari, D., & Nurhayati, T. (2021). Evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 115–128.
26. Sari, D. R. (2022). Budaya kerja kolaboratif dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 7(2), 98–109.
27. Shulhary, M. (2023). *Supervisi pendidikan dan pengembangan profesional guru*. Yogyakarta: Deepublish.
28. Supriatin, E. (2022). *Pengelolaan sarana prasarana sekolah dasar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
29. Suprihatiningrum, J. (2016). *Guru profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi, dan kompetensi guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
30. Supardi. (2014). *Kinerja guru dan kompetensi profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
31. Suryadi. (2020). Pengaruh kedisiplinan guru terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 45–56.
32. Sulistyorini, S., & Andriesgo, J. (2023). *Motivasi dan penghargaan dalam kepemimpinan sekolah efektif*. Surabaya: UINSA Press.
33. Sulistyorini, S., Andriesgo, J., & Indadihayati, N. (2023). *Supervisi pendidikan dalam perspektif kontemporer*. Surabaya: UINSA Press.
34. Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
35. Watunglawar, B., Suradi, A., & Rondonuwu, E. (2023). *Kepemimpinan pendidikan transformatif di sekolah dasar*. Bandung: Alfabeta.
36. Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.