

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 12 MEULABOH

Rizki Aulia^{1*}, Aida Fitri², Ahadin³

¹²³Universitas Syiah Kuala

*Rizkiaulia22127@gmail.com

Abstract

Optimal teacher performance is a crucial factor in improving the quality of basic education. However, many schools continue to face challenges in meeting the expected standards of teacher performance. One influential factor is the leadership of the principal as an instructional leader. This study aims to examine the role of principal leadership in teacher performance at SD Negeri 12 Meulaboh. This research employs a qualitative descriptive approach, with data collection techniques including interviews with the principal and six teachers, as well as direct observations. The findings show that the principal's role is quite effective in administrative aspects (73%), but still lacking in supervisory and counseling roles (33%–60%). This indicates a need for more systematic leadership strategies. On the other hand, teacher performance in fulfilling their five main roles—as conservator, innovator, transmitter, transformer, and organizer—has been reasonably effective. Teachers have made efforts to instill moral values, reflect on teaching practices, and motivate students. However, creativity in instructional innovation and student assessment methods still needs improvement. This study recommends the need for ongoing training and effective supervision by the principal to support the enhancement of teacher performance.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance, Educational Evaluation.*

Abstrak

Kinerja guru yang optimal merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Namun, berbagai sekolah masih menghadapi tantangan dalam mencapai standar kinerja guru yang diharapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 12 Meulaboh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada kepala sekolah dan enam orang guru, serta observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah cukup efektif dalam aspek administrasi (73%), namun masih kurang dalam peran sebagai supervisor dan konselor (33%–60%). Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan strategi kepemimpinan yang lebih sistematis. Di sisi lain, kinerja guru dalam menjalankan lima peran utamanya konservator, inovator, transmittor, transformator, dan organisator—telah berjalan cukup baik. Guru telah menunjukkan usaha dalam menanamkan nilai-nilai moral, melakukan refleksi pembelajaran, dan memotivasi siswa. Meski demikian, kreativitas dalam inovasi pembelajaran dan metode penilaian siswa masih memerlukan peningkatan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pelatihan berkelanjutan dan supervisi yang efektif dari kepala sekolah untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Evaluasi Pendidikan.

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, terutama guru. Guru memainkan peran strategis sebagai penentu hasil akhir pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kuantitas guru harus menjadi perhatian utama dalam pembangunan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya, meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pemerintah menetapkan empat standar kompetensi guru melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Standar tersebut menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi kontribusi guru terhadap keberhasilan proses pembelajaran (Setyati, 2014).

Banyak guru masih menunjukkan perilaku kerja yang kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebagian dari mereka bersikap asal-asalan dan sekadar memenuhi kewajiban sebagai rutinitas harian. Ketidakhadiran, rendahnya motivasi dalam mengoreksi tugas siswa, dan lemahnya disiplin waktu menjadi indikator rendahnya komitmen. Kondisi tersebut diperburuk oleh faktor kesejahteraan yang belum memadai serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Interaksi antara guru dan kepala sekolah yang kurang komunikatif juga melemahkan semangat kerja. Selain itu, sarana belajar yang tidak memadai turut memperparah situasi tersebut (Wahyu, 2020).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah bukan hanya memimpin administrasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dalam meningkatkan motivasi dan disiplin guru. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan mengarahkan bawahan dapat mendorong tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan. Kepala sekolah perlu berperan sebagai penggerak yang dapat memotivasi staf dalam mencapai tujuan bersama. Tugas ini menuntut kepala sekolah untuk bertindak tegas, adil, dan visioner. Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Juniarti et al., 2020).

Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari efektivitas dan produktivitas pelaksanaan tugas-tugasnya. Jika seorang kepala sekolah mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil kerja staf meningkat, maka ia disebut berhasil. Sebaliknya, ketidakmampuan dalam meningkatkan kinerja sekolah menandakan kepemimpinan yang lemah. Kualitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh keterampilan, kecakapan, dan kemampuannya dalam menangani berbagai situasi. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas dan komunikasi yang baik agar mampu membina dan memotivasi bawahannya. Komitmen tersebut menjadi kunci dalam menciptakan sistem sekolah yang berjalan efektif (Hardono et al., 2017).

Beberapa studi sebelumnya telah membahas hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, namun lokasi penelitian masih terfokus di wilayah perkotaan. Lingkungan sosial yang stabil dan infrastruktur yang memadai di kota membuat hasil penelitian belum tentu berlaku di daerah terpencil. Sebagai contoh, wilayah seperti Meulaboh memiliki tantangan tersendiri, termasuk budaya lokal dan keterbatasan sarana pendidikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya

menggunakan pendekatan kuantitatif yang kurang menggambarkan faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan persepsi guru. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional telah diteliti secara terpisah, namun belum banyak studi yang menggabungkan keduanya. Maka, perlu pengkajian lebih lanjut terhadap implementasi gaya kepemimpinan di daerah-daerah yang memiliki kondisi khusus (Juniarti et al., 2020).

Observasi di SD Negeri 12 Meulaboh menunjukkan beberapa tantangan signifikan yang memerlukan perhatian. Kepala sekolah belum menjalankan perannya secara optimal, khususnya dalam pengawasan pembelajaran dan pengelolaan fasilitas sekolah. Guru masih menghadapi kesulitan dalam menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas karena keterbatasan media dan sarana pendukung. Lingkungan kerja juga belum mendukung kenyamanan guru dalam menjalankan tugas harian mereka. Kurangnya ruang kerja yang layak dan minimnya pengembangan fasilitas perpustakaan menjadi hambatan nyata. Oleh sebab itu, perlu analisis lebih dalam terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru (Julaiha, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi elemen penting dalam membentuk arah dan pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk sekolah. Pemimpin memegang peran utama dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu agar bersedia bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Seseorang yang memiliki kepemimpinan mampu menanamkan motivasi, memberikan arahan, hingga melakukan pengawasan secara menyeluruh kepada bawahannya. Kemampuan ini mencakup aktivitas seperti membimbing, memberi nasihat, bahkan menegur atau menghukum jika diperlukan demi efektivitas kerja. Dengan peran tersebut, kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi figur inspiratif yang mampu membangun semangat kolektif. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola seluruh komponen pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memaksimalkan seluruh potensi sumber daya agar pendidikan berjalan optimal (Julaiha, 2019).

Kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan, tetapi juga proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Edison (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu maupun kelompok untuk memahami apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, serta memfasilitasi upaya bersama guna mencapai sasaran organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong efektivitas kerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menentukan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, atau sebaliknya. Ketika pemimpin menerapkan pendekatan yang tepat, maka kerja sama dan loyalitas bawahan akan meningkat. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola kepemimpinan akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kesuksesan kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien dan manusiawi (Edison, 2016).

Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin pendidikan yang bertugas mengatur, membimbing, dan memberikan arahan dalam mencapai tujuan sekolah. Individu yang menjadi kepala sekolah harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menjalankan tanggung jawab kepemimpinan secara optimal. Tugas kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup pengawasan, pemberdayaan, dan pembinaan terhadap tenaga pendidik. Ia harus mampu mewujudkan visi dan misi sekolah melalui pendekatan yang realistis dan aplikatif dalam memimpin. Selain itu, kepala sekolah dituntut untuk menjadi teladan, baik dalam kedisiplinan, etika, maupun sikap profesional. Peran kepemimpinan yang kuat akan berdampak positif terhadap iklim kerja dan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah wajib menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk menjalankan rencana kerja secara efektif dan efisien (Ahmad, 2016).

Kepala sekolah menjalankan berbagai peran mulai dari administrator, guru profesional, supervisor, konselor, hingga pendidik. Sebagai administrator, ia mengelola kegiatan sekolah secara menyeluruh agar berjalan sesuai aturan dan visi lembaga. Sebagai guru profesional, kepala sekolah wajib menegur pelanggaran, membina guru, serta menjaga profesionalisme staf pendidikan. Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan supervisi akademik demi meningkatkan kualitas guru. Sebagai konselor, ia memberikan dukungan emosional dan membantu siswa serta staf menghadapi tantangan personal maupun akademik. Ia juga mengedukasi tenaga pendidik dengan memberi contoh kedisiplinan dan mengarahkan agar muncul inisiatif kerja yang berdampak positif. Kepemimpinan yang dijalankan dengan memberdayakan anggota akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bermakna bagi seluruh warga sekolah (Wahyudi, 2015).

Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan capaian kerja baik dari sisi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru, sebab mereka menjadi penggerak utama proses belajar mengajar. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari proses pembelajaran yang berjalan secara efektif dan menyenangkan. Guru harus melaksanakan tugasnya dengan maksimal, meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan sekolah. Evaluasi terhadap kinerja guru perlu dilakukan secara berkala agar proses pendidikan tetap berjalan optimal dan terarah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan guru mampu menjalankan tugasnya sesuai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, keberhasilan pengelolaan pendidikan sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan guru (Susanto & Dwianansya, 2024).

Guru tidak hanya bertugas untuk mengajar, tetapi juga menjalankan peran sebagai pembentuk karakter dan pengarah kreativitas siswa. Sebagai konservator, guru dituntut melestarikan nilai-nilai luhur seperti moral dan budaya melalui pembelajaran. Dalam peran inovator, guru ditugaskan untuk memperbarui metode

dan media ajar agar suasana kelas menjadi lebih hidup dan interaktif. Ketika menjadi transmittor, guru harus menilai siswa dari berbagai aspek seperti sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Sebagai transformator, guru memotivasi dan menginspirasi siswa agar mampu berkembang secara menyeluruh, baik secara akademik maupun kepribadian. Selain itu, guru juga berperan sebagai organisator yang rutin melakukan evaluasi metode dan hasil pengajaran. Semua peran ini harus dijalankan secara sinergis agar pembelajaran berlangsung efektif dan bermakna (Nurchaeni et al., 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini menekankan pada proses interpretatif dalam mengenali dan memahami nilai, kepercayaan, serta makna pengalaman hidup subjek penelitian. Peneliti menggambarkan kondisi nyata berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bukan sekadar menguji hipotesis. Lokasi penelitian berada di SD Negeri 12 Meulaboh, Desa Leuhan, Kecamatan Johan Pahlawan, Aceh Barat, karena belum pernah dikaji dari sisi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Peneliti melibatkan tujuh orang sebagai subjek, terdiri dari kepala sekolah dan enam guru. Pemilihan subjek didasarkan pada keterlibatan langsung mereka dalam proses kepemimpinan dan kegiatan pembelajaran. Penelitian ini menyajikan data secara naratif untuk memperjelas hubungan antara peran kepala sekolah dan kualitas kerja guru (Sugiyono, 2019).

Peneliti menggunakan lembar observasi dan wawancara sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Instrumen ini bertujuan untuk mempermudah peneliti memperoleh data yang sistematis dan sesuai dengan fokus kajian. Wawancara dilakukan secara langsung kepada kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja. Observasi turut dilakukan di lingkungan sekolah untuk melihat perilaku aktual dan interaksi yang terjadi selama proses pembelajaran. Subjek diwawancarai berdasarkan pengalaman, tanggung jawab, dan kontribusi mereka terhadap aktivitas sekolah. Evaluasi dilakukan dengan mencatat respons, tindakan, serta dinamika yang terlihat selama kegiatan berlangsung. Dengan demikian, data yang terkumpul mencerminkan realitas yang sedang berlangsung di lingkungan pendidikan.

Hasil Penelitian

Dalam hal ini peneliti menyusun berdasarkan hasil temuan berdasarkan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 12 Meulaboh yang peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi langsung ke lapangan.

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai peran strategis yang dijalankan. Kepala

Journal of Education and Social Sciences (JEDSOC)

Volume 1, Nomor 2, 2025, 100-110

sekolah memberi pengaruh sebagai pemimpin administrasi dengan memantau kelancaran proses administrasi sekolah dan memastikan staf mendapat dukungan memadai. Berdasarkan wawancara dan observasi, kepala sekolah menjalankan fungsi ini secara rutin, meskipun terkadang terdapat kendala teknis. Hasil observasi menunjukkan nilai 73% yang tergolong “baik” dalam indikator kepemimpinan administrasi. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan peran sebagai guru profesional, dengan memberi contoh kedisiplinan dan mendorong pengembangan profesionalisme guru. Namun, skor observasi menunjukkan nilai 47% yang masih berada dalam kategori “cukup”, menandakan perlunya peningkatan konsistensi dalam pelaksanaan peran tersebut. Secara umum, peran kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap iklim kerja guru dan pengelolaan administrasi.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan hasil yang masih terbatas dalam mendorong peningkatan kualitas pengajaran guru. Melalui observasi kelas dan pemberian umpan balik, kepala sekolah berupaya menjalankan tugas pengawasan terhadap proses belajar mengajar. Namun, efektivitas supervisi masih belum maksimal karena kepala sekolah hanya memperoleh skor 33%, termasuk dalam kategori “kurang.” Pelaksanaan supervisi memang telah dilakukan, tetapi dampaknya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran belum begitu terlihat. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam pelaksanaan fungsi supervisi, terutama dalam aspek konsistensi dan tindak lanjut setelah observasi. Meskipun demikian, adanya niat baik dari kepala sekolah dalam memperbaiki proses pengajaran tetap tercermin dari upaya-upaya pengawasan yang dilakukan. Penguatan peran sebagai supervisor dapat menjadi kunci peningkatan kualitas pengajaran secara menyeluruh.

Kepala sekolah juga melaksanakan fungsi sebagai konselor dan pendidik yang mendukung kesejahteraan emosional dan pengembangan akademik warga sekolah. Berdasarkan wawancara dan observasi, kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap masalah emosional siswa dan guru serta membantu mencari solusi secara bertahap. Peran ini mendapat skor 60%, termasuk dalam kategori “cukup,” yang menunjukkan adanya kepedulian meskipun belum maksimal dalam penerapannya. Selain itu, kepala sekolah menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberi teladan disiplin dan mengarahkan program pendidikan agar sesuai dengan kurikulum. Dukungan terhadap guru ditunjukkan melalui penyediaan sarana pembelajaran serta pengawasan implementasi visi misi sekolah. Hasil observasi menunjukkan skor 53% untuk indikator ini, menandakan bahwa kinerja kepala sekolah sebagai pendidik telah berjalan cukup baik. Upaya perbaikan dalam peran konseling dan pendidikan sangat diperlukan agar dampak terhadap pencapaian tujuan sekolah dapat meningkat.



Gambar 1. Proses Wawancara dengan Kepala Sekolah

2. Peran Kinerja Guru

Kinerja guru berperan sentral dalam menentukan mutu pendidikan melalui perannya sebagai konservator, inovator, transmitor, transformator, dan organisator. Guru tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga menanamkan nilai moral, membimbing karakter, dan menyesuaikan metode ajar agar sesuai perkembangan zaman. Dalam peran konservator, guru seperti NJ, CI, RD, dan RA menunjukkan hasil baik dalam menjaga dan menanamkan nilai-nilai budaya dan etika, dengan skor observasi 80–87%. Peran ini menjadi dasar pembentukan karakter siswa sejak dini. Namun, pada aspek inovator, sebagian guru seperti NJ dan M masih menunjukkan keterbatasan dalam menggunakan media dan metode inovatif dengan skor hanya 40%. Guru seperti RD dan HS tampil lebih menonjol dengan skor di atas 70%, karena menerapkan media interaktif dan metode yang variatif. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kapasitas inovatif untuk menunjang efektivitas pembelajaran.

Dalam peran transmitor, guru menilai siswa berdasarkan aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik secara langsung untuk memastikan perkembangan belajar yang menyeluruh. Guru seperti CI, RA, dan RD memperoleh skor 73–80% yang termasuk kategori “baik,” menunjukkan konsistensi dalam menerapkan penilaian menyeluruh. Sebaliknya, guru seperti HS masih berada pada kategori “cukup” dengan skor 60%, yang menunjukkan adanya kekurangan dalam proses evaluasi pembelajaran. Peran transformator juga dijalankan oleh para guru untuk memotivasi siswa melalui pendekatan inspiratif. Guru seperti RA dan RD memperoleh skor 73–80%, menunjukkan kemampuan dalam membangkitkan semangat dan membantu siswa mencapai potensi maksimal. Sementara itu, guru NJ dan M masih berada pada tingkat “cukup” dengan skor 53%, karena pendekatan motivasional mereka belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam memengaruhi karakter dan semangat belajar siswa memerlukan penguatan lebih lanjut.

Sebagai organisator, guru melakukan refleksi, mengevaluasi materi, dan mengukur pemahaman siswa untuk memperbaiki proses ajar. Refleksi ini meliputi pemberian soal latihan, diskusi, hingga pengamatan PR sebagai bentuk evaluasi pembelajaran. Guru seperti HS, RD, dan RA menampilkan konsistensi tinggi dalam

peran ini, terbukti dari skor observasi yang berada pada kategori “baik” (67–73%). Sementara itu, guru seperti NJ, M, dan CI masih menunjukkan kelemahan dalam merencanakan perbaikan metode ajar, dengan skor berkisar 47–53%. Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan evaluasi mandiri dalam siklus pembelajaran agar proses mengajar semakin adaptif terhadap kebutuhan siswa. Secara umum, variasi skor di antara para guru mencerminkan bahwa kinerja optimal masih bergantung pada kapasitas individu dalam mengelola peran secara menyeluruh. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan akan semakin tercapai jika setiap guru mampu memperkuat perannya secara konsisten.



Gambar 2. Wawancara Terhadap Guru dari Berbagai Kelas

Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendukung kinerja guru melalui berbagai dimensi kepemimpinan yang dijalankan. Sebagai pemimpin administrasi, ia harus memastikan tata kelola sekolah berjalan efisien dan efektif, meskipun pembagian waktu dengan tugas strategis sering kali menjadi tantangan. Strategi seperti manajemen waktu dan pelimpahan tugas administratif dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya. Dalam peran sebagai guru profesional, kepala sekolah harus memberi contoh dalam disiplin dan kompetensi agar dapat mendorong guru untuk meningkatkan mutu pengajaran. Meskipun kepala sekolah telah berperan dalam hal ini, pengembangan profesional guru perlu diperkuat melalui pelatihan dan komunitas belajar berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional akan menciptakan pengaruh positif terhadap semangat dan profesionalisme guru dalam mengajar. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat terciptanya iklim kerja yang produktif dan berkualitas (Hardono et al., 2017).

Di sisi lain, efektivitas kepala sekolah sebagai supervisor, konselor, dan pendidik masih menunjukkan tantangan yang perlu diatasi. Supervisi yang hanya bersifat observasi perlu digantikan dengan pendekatan berbasis refleksi dan

pembinaan langsung agar kualitas pengajaran meningkat. Model *coaching* dapat digunakan untuk mendampingi guru secara aktif dalam mengembangkan strategi pembelajaran. Sebagai konselor, kepala sekolah harus hadir dalam mendukung kesehatan emosional guru dan siswa, yang akan berdampak langsung pada proses belajar mengajar. Namun, bimbingan emosional masih belum sistematis dan membutuhkan dukungan berupa program kesejahteraan dan pelatihan manajemen stres. Dalam perannya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah bertugas memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan dengan baik dan disiplin kerja guru tetap terjaga. Melalui model evaluasi berbasis data, kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah (Juniarti et al., 2020).

2. Peran Kinerja Guru

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik sekaligus membentuk karakter siswa melalui berbagai peran strategis. Sebagai konservator, guru menanamkan nilai moral dan budaya lewat contoh nyata dan pembiasaan yang berkelanjutan, sesuai teori pembelajaran sosial Vygotsky yang menekankan pentingnya interaksi dan keteladanan. Dalam peran sebagai inovator, sebagian guru telah menggunakan metode aktif dan media pembelajaran variatif, namun dominasi metode ceramah masih menjadi kendala. Teori SAMR oleh Puentedura menekankan bahwa pemanfaatan teknologi seharusnya mampu mentransformasi pengalaman belajar siswa ke arah yang lebih modern dan interaktif. Sebagai transmitor, guru menilai perkembangan siswa secara holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, sejalan dengan taksonomi Bloom dan pendekatan *assessment for learning*. Guru yang menggunakan penilaian reflektif dan memberi umpan balik konstruktif mampu meningkatkan pemahaman siswa secara lebih mendalam. Kualitas peran guru sebagai konservator, inovator, dan transmitor sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka mengintegrasikan nilai, metode, serta evaluasi ke dalam proses belajar (Sari, 2013).

Selain mengajar, guru juga memegang peran transformator dan organisator yang berfungsi membentuk karakter dan efektivitas pembelajaran. Dalam perannya sebagai transformator, guru mendorong motivasi dan inspirasi siswa melalui pendekatan reflektif, relevan dengan teori motivasi intrinsik Deci & Ryan dan pedagogi *konstruktivis Vygotsky*. Meskipun beberapa guru telah menjalankan fungsi ini dengan baik, observasi menunjukkan bahwa masih diperlukan pendekatan yang lebih kreatif seperti metode pembelajaran berbasis proyek. Guru juga harus membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif dengan menerapkan pendekatan berbasis masalah seperti yang dikemukakan oleh Barrows. Sebagai organisator, guru merancang dan merefleksikan strategi pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan siswa, sesuai prinsip *visible learning* dari Hattie. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian guru masih menjalankan refleksi secara sederhana, dan belum menggunakan asesmen formatif secara optimal. Dengan mengadopsi strategi pembelajaran adaptif seperti *flipped classroom* dan evaluasi berbasis proses, guru dapat meningkatkan efektivitas peran mereka sebagai transformator dan organisator (Rasdi & Syukri, 2023).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 12 Meulaboh telah menjalankan berbagai perannya dengan efektivitas yang bervariasi. Dalam aspek administrasi, kepala sekolah telah cukup konsisten (73%), namun masih perlu peningkatan dalam pemantauan. Sebagai guru profesional, supervisi, dan konselor, efektivitas masih tergolong cukup hingga rendah (33%–60%), menunjukkan perlunya strategi yang lebih sistematis dalam pengembangan guru, supervisi pembelajaran, serta bimbingan bagi siswa dan staf. Secara keseluruhan, meskipun telah ada upaya dalam pengelolaan pendidikan, tantangan masih ditemukan dalam peningkatan disiplin, motivasi, dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperkuat supervisi, meningkatkan pelatihan bagi guru, serta mengoptimalkan strategi bimbingan dan pengelolaan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hardono, Haryono, & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Unnes*, 6(1),26–33.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/16460>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190.
<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Rasdi, R. , & Syukri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 24 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 334–338. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3633>
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SDN Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* , 1(2), 137–159.
<https://www.neliti.com/publications/242961/pengaruh-kompetensi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-gur>
- Setyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja,Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2088>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Alfabeta.
- Susanto, D. F., & Dwianansya, W. (2024). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. *Intelektualita*, 13(1). <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.441>

- Wahyu, B. S. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Alfabeta.