

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional di SDN 42 Pekanbaru

Mega Saputri¹ Muhammad Nukman²

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Islam Riau, Kota Pekanbaru,
Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}

Email: megasaputri@student.uir.ac.id¹ nukman.m16@edu.uir.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 42 Pekanbaru serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi. Studi kasus kualitatif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali lebih dalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDN 42 Pekanbaru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta observasi langsung di sekolah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pemimpin visioner, fasilitator pembelajaran, dan perantara antara sekolah dan pihak eksternal. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti kurangnya disiplin guru, penguasaan materi yang terbatas, dan kompleksitas penerapan dua kurikulum.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

This research aims to describe the role of school principal leadership in improving teacher performance at SDN 42 Pekanbaru and to identify the challenges faced. This qualitative case study demonstrates that school principal leadership has a significant impact on teacher performance. The study employs a qualitative approach with a case study design to delve deeper into the role of school principal leadership in enhancing teacher performance quality at SDN 42 Pekanbaru. Data in this study were collected through interviews with the principal and teachers, as well as direct observation at the school. The research findings reveal that the principal acts as a visionary leader, a learning facilitator, and an intermediary between the school and external parties. However, there are still several challenges faced, such as a lack of teacher discipline, limited mastery of the subject matter, and the complexity of implementing two curricula.

Keywords: Leadership, School Principal, Teacher Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam konteks perubahan berkelanjutan pada bidang pendidikan, pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah meningkat secara signifikan untuk memastikan tingkat kualitas kinerja yang optimal dari para guru profesional di sekolah dasar. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, serta mengarahkan guru-guru dalam mencapai kinerja yang maksimal (Yuliana, 2023:546). Sejalan dengan Agung (2024) kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh komunitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi para guru, dengan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran (Nurrochman, 2023:301). Peran krusial kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari beberapa perspektif. Sebagai titik awal, kepala sekolah menjadi motor penggerak dalam membentuk lingkungan kerja yang

memotivasi dan mendukung para guru. Arifin (2018:267) juga menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam menetapkan visi dan arah yang jelas tidak dapat diabaikan. Visi yang baik harus mencakup tujuan jangka panjang yang mencerminkan aspirasi dan nilai-nilai sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu mengkomunikasikan visi ini secara inspiratif, mendorong seluruh komunitas sekolah untuk bekerja sama dalam mencapainya. Visi yang kuat tidak hanya memberikan arah, tetapi juga menciptakan rasa tujuan yang jelas dan membangkitkan semangat seluruh anggota sekolah. Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, di sekolah Dasar Negeri 42 Pekanbaru Sekolah Dasar Negeri 42 berada di Jalan adi sucipto nomor 1, Kelurahan perhentian marpoyan kecamatan marpoyan damai Pekanbaru ini terdapat beberapa kendala terkait kedisiplinan dan penguasaan 4 materi serta metode pembelajaran yang masih kurang sehingga perlu diperhatikan dengan serius. Terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya penguasaan materi dan keterampilan dalam metode pembelajaran juga dapat menghambat kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara efektif kepada siswa Hal ini menjadi semakin rumit dengan keberadaan dua kurikulum yang berbeda di sekolah ini, yaitu kurikulum merdeka dan kurikulum 13.

Menurut Syamsul (2017:762) meskipun sekolah sudah beralih ke kurikulum merdeka, masih terdapat beberapa kelas yang menggunakan kurikulum 13. Hal ini menimbulkan tantangan tambahan bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam memastikan konsistensi dan keseragaman dalam penyampaian materi pembelajaran serta penilaian hasil belajar siswa. Sehingga kepala sekolah perlu memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik sekolah dan kebutuhan guru-guru di dalamnya. Hal ini membutuhkan kepekaan terhadap dinamika lokal, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kemauan untuk terlibat langsung. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator pembelajaran profesional bagi guru. Dengan menyediakan pelatihan, workshop, atau forum diskusi yang relevan dan bermanfaat, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan yang berkembang. Kepemimpinan kepala sekolah bukan sekedar tentang memberikan instruksi, dilain sisi juga tentang memberdayakan guru untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional mereka sendiri. Dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang komprehensif. Mulai dari memberikan pelatihan khusus bagi guru-guru yang membutuhkan peningkatan dalam penguasaan materi dan metode pembelajaran, hingga memberikan pengarahan serta kontrol yang lebih ketat terhadap disiplin kerja guru. Langkah- langkah ini didukung oleh panduan implementasi kurikulum merdeka yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020:105).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Leithwood, et.al (2020:287) menekankan pentingnya koordinasi efektif di antara semua stakeholder sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, sehingga memastikan bahwa seluruh guru memiliki pemahaman yang mendalam tentang perubahan tersebut. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai fasilitator pembelajaran profesional, tetapi juga sebagai pemimpin yang proaktif dalam mengatasi tantangan-tantangan atau kendala konkret yang dihadapi oleh guru-guru di Sekolah Dasar Negeri 42 Pekanbaru. Didukung oleh pendapat Lazwardi (2018:23) yang menyatakan bahwa dengan memfasilitasi kerja sama antar guru, baik dalam tim maupun lintas disiplin, kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Situasi ini menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung oleh sesama mereka, mendorong terjadinya pertukaran ide, praktik terbaik, dan

inovasi dalam proses pengajaran Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru profesional tidak hanya terbatas pada faktor internal sekolah. Kepala sekolah juga perlu berperan sebagai perantara antara sekolah dan berbagai pihak eksternal, termasuk dinas pendidikan, lembaga penyedia pendanaan, dan komunitas lokal. Dengan membangun jejaring dan kerja sama yang kuat dengan pihak-pihak terkait, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sekolah mendapatkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dengan demikian, Peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN 42 Pekanbaru. Saat ini, terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Diharapkan kepala sekolah dapat berperan lebih efektif dalam mengatasi kendala yang dihadapi guru-guru, seperti kurangnya kedisiplinan, penguasaan materi, dan metode pembelajaran yang kurang optimal. Penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam mengenai strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru profesional di SDN 42 Pekanbaru. Melalui peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator, fasilitator, proaktif dan perantara kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru, memperkuat budaya kerja yang positif. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional di SDN 42 Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali lebih dalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDN 42 Pekanbaru. Pemilihan metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, seperti perilaku, persepsi, dan motivasi para guru. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada konteks spesifik sekolah tersebut dan melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta observasi langsung di sekolah. Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai peran kepala sekolah dan strategi yang digunakan, sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kegiatan pembelajaran dan interaksi antara guru dan siswa. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun kisi-kisi instrument penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Aspek	Indikator	Sub Indikator	Teknik Pengumpulan Data	
			Wawancara	Observasi
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional Di Sdn 42 Pekanbaru	Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi	Kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan positif dengan guru dan staf	√	√
		Cara kepala sekolah berkomunikasi dengan guru dalam meningkatkan motivasi kerja	√	√

Aspek	Indikator	Sub Indikator	Teknik Pengumpulan Data	
			Wawancara	Observasi
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional Di Sdn 42 Pekanbaru	Visi, Perencanaan, dan Manajemen	Peran kepala sekolah dalam merumuskan visi sekolah Strategi	√	√
		Strategi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	√	√
	Dukungan Teknologi dan Infrastruktur	Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran	√	√
		Penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung proses belajar mengajar	√	√
	Pengembangan dan Pelatihan Staf	Kesempatan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk mengikuti pelatihan	√	√
		Program pengembangan staf yang disediakan oleh sekolah	√	√

Aspek	Indikator	Sub Indikator	Teknik Pengumpulan Data	
			Wawancara	Observasi
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional Di Sdn 42 Pekanbaru	Evaluasi dan Penelitian	Pelaksanaan evaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah	√	√
		Upaya kepala sekolah dalam melakukan penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran		

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi

Kepala sekolah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjalin hubungan positif dan membangun komunikasi efektif dengan guru serta staf. Kepala sekolah secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang harmonis melalui berbagai pendekatan strategis, seperti mengadakan pertemuan rutin, diskusi informal, dan komunitas belajar (kombel) untuk berbagi pengetahuan dan motivasi. Pendekatan ini didukung dengan pemberian arahan yang jelas, umpan balik yang membangun, dan penghargaan kepada guru berprestasi, yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mendorong guru untuk terus berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi. Sikap terbuka kepala sekolah dalam mendengarkan permasalahan dan melibatkan guru dalam mencari solusi menunjukkan kepemimpinan yang inklusif. Dengan langkah-langkah tersebut, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif, menjaga kekompakan, dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam menjalankan perannya secara optimal sebagai pemimpin yang komunikatif dan inspiratif.

Visi, Perencanaan, dan Manajemen

Kepala sekolah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menciptakan visi yang inklusif, terarah, dan berbasis kebutuhan siswa. Kepala sekolah melibatkan seluruh guru dalam proses perumusan visi dan misi sekolah melalui rapat rutin dan diskusi yang terstruktur, yang memastikan bahwa visi dan misi yang dirumuskan dapat mencerminkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai bersama. Selain itu, kepala sekolah memfokuskan perhatian pada peningkatan kinerja guru melalui strategi yang jelas, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan motivasi, membangun komitmen bersama, dan mendorong budaya kerja yang baik. Penggunaan teknologi dan keterlibatan aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) serta pelatihan berkala juga merupakan bagian dari strategi kepala sekolah dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Program supervisi yang terorganisir, yang terintegrasi dengan pelatihan praktik mengajar, menunjukkan upaya berkelanjutan untuk memastikan guru mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, manajemen yang diterapkan di SD Negeri 42 Pekanbaru mencerminkan kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan, dengan fokus pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan serta keberhasilan dalam mendukung pengembangan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

Dukungan Teknologi dan Infrastruktur

Kepala sekolah secara aktif menyediakan pelatihan teknologi yang relevan, seperti penggunaan aplikasi Canva dan perangkat pembelajaran lainnya, untuk meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Fasilitas yang memadai, termasuk proyektor, laptop, speaker, papan tulis interaktif, dan akses internet, juga memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung secara interaktif dan efektif. Dengan adanya dukungan pelatihan yang berkelanjutan dan fasilitas yang terus diperbarui, sekolah berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang berbasis teknologi dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Hal ini mencerminkan upaya yang terkoordinasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang optimal dan responsif terhadap perkembangan teknologi pendidikan.

Pengembangan dan Pelatihan Staf

Sekolah secara rutin menyediakan berbagai kesempatan pelatihan, baik lokal, regional, maupun nasional, yang relevan dengan bidang keahlian guru, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kepala sekolah aktif mengelola dan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan bidang masing-masing guru, serta mendukung pengembangan keterampilan manajemen kelas dan komunikasi efektif. Selain itu, program pengembangan staf yang berkelanjutan di sekolah didukung oleh alokasi waktu dan anggaran yang memadai, sehingga para guru dapat memperoleh wawasan baru yang langsung diterapkan dalam proses pembelajaran. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di SD Negeri 42 Pekanbaru.

Evaluasi dan Penelitian

Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam melakukan supervisi dan memberikan umpan balik konstruktif, memastikan bahwa guru melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria kompetensi yang telah ditetapkan. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja guru, tetapi juga untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam mengelola pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah mendorong pelaksanaan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), memberikan dukungan melalui pelatihan dan bimbingan, serta mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Melalui evaluasi berkala yang melibatkan observasi langsung dan

analisis laporan pembelajaran, SD Negeri 42 Pekanbaru berupaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah, dengan tujuan akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pembahasan

Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi

Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi di SD Negeri 42 Pekanbaru, dapat dilihat bahwa kepala sekolah memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang sangat baik, yang menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Abrori dan Muali (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik dan strategi motivasi yang tepat (Abrori & Muali, 2020: 14). Kepala sekolah di SD Negeri 42 Pekanbaru mengadakan rapat rutin, diskusi informal, dan kegiatan komunitas belajar (kombel) sebagai bentuk pendekatan inklusif untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi guru. Hal ini mendukung pendapat Iskandar (2013), yang menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui komunikasi yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan (Iskandar, 2013: 1020). Pendekatan kepala sekolah yang terbuka terhadap permasalahan dan penyelesaian konflik dengan melibatkan guru lain juga mencerminkan kepemimpinan yang inklusif, yang dapat memperkuat hubungan interpersonal di sekolah. Sari (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung profesionalitas guru, termasuk melalui pemberian penghargaan kepada guru berprestasi, berkontribusi pada peningkatan motivasi dan semangat kerja para guru (Sari, 2020: 4). Kepala sekolah di SD Negeri 42 Pekanbaru tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga mendorong guru untuk terus berkembang, terutama dalam menyesuaikan pembelajaran dengan perkembangan teknologi, yang merupakan salah satu tantangan utama dalam dunia pendidikan saat ini. Secara keseluruhan, keterampilan komunikasi dan interpersonal kepala sekolah di SD Negeri 42 Pekanbaru menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan yang komunikatif dan terbuka ini menciptakan suasana yang kondusif, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan yang diungkapkan dalam berbagai studi mengenai pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru.

Visi, Perencanaan, dan Manajemen

Kepala sekolah berperan aktif dalam merumuskan visi dan misi sekolah dengan melibatkan seluruh guru, melalui rapat rutin dan diskusi yang terstruktur. Proses ini memungkinkan seluruh pihak terkait, terutama guru, untuk memberikan masukan yang konstruktif sehingga visi dan misi yang dirumuskan mencerminkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai bersama. Hal ini sejalan dengan Amini, Pane, dan Akrim (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis pada manajemen partisipatif dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui keterlibatan semua pihak dalam merumuskan kebijakan sekolah (Amini, Pane, dan Akrim, 2021:48). Selain itu, kepala sekolah di SD Negeri 42 Pekanbaru juga memfokuskan perhatian pada peningkatan kinerja guru dengan strategi yang jelas. Strategi tersebut mencakup penciptaan lingkungan kerja yang positif, pemberian motivasi, serta membangun komitmen bersama untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Dalam hal ini, kepala sekolah menunjukkan penerapan

kepemimpinan instruksional yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran melalui pelatihan berkala dan pemberian bimbingan. Aslam et al. (2022) menekankan bahwa kepemimpinan instruksional yang baik akan mendorong guru untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka di kelas (Aslam et al., 2022:54).

Kepala sekolah juga memanfaatkan teknologi dan keterlibatan aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai bagian dari strategi pengembangan profesionalisme guru. Penggunaan teknologi diharapkan dapat mendukung pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, sementara KKG berfungsi sebagai wadah untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman antar guru. Hal ini mendukung penelitian Firdaus et al. (2021), yang menyebutkan bahwa penggunaan teknologi dan kegiatan kolektif seperti KKG memiliki peran besar dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalisme guru (Firdaus et al., 2021:400). Program supervisi yang terorganisir, yang terintegrasi dengan pelatihan praktik mengajar, merupakan langkah berkelanjutan yang menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam memastikan guru mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Supervisi ini bertujuan untuk memberikan bimbingan yang lebih efektif dan terarah kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Menurut Amini et al. (2021), keberhasilan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat tergantung pada integrasi antara teori dan praktik yang terus menerus dievaluasi untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran (Amini, Pane, dan Akrim, 2021:50). Secara keseluruhan, manajemen yang diterapkan di SD Negeri 42 Pekanbaru mencerminkan kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan tetapi juga pada pengembangan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen yang baik dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang sekolah.

Dukungan Teknologi dan Infrastruktur

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, pemanfaatan teknologi di sekolah ini telah berjalan dengan baik. Kepala sekolah secara aktif menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai, termasuk penggunaan aplikasi seperti Canva untuk pembuatan media pembelajaran dan berbagai perangkat teknologi lainnya. Fasilitas seperti proyektor, laptop, dan akses internet menjadi bagian penting dalam mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif. Kepala sekolah di SD Negeri 42 Pekanbaru tidak hanya fokus pada penyediaan fasilitas, tetapi juga pada pembaruan berkelanjutan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Pembaruan teknologi dan infrastruktur ini sangat penting untuk menjaga kualitas pendidikan yang relevan dengan perkembangan teknologi yang pesat (Indriyani dan Hasanah, 2021:25). Dengan adanya fasilitas yang memadai dan pelatihan yang terus menerus, guru dapat memanfaatkan teknologi secara optimal dalam pembelajaran, sehingga meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas. Ketersediaan ruang kelas yang nyaman, perangkat yang diperlukan, dan akses internet yang baik menjadi faktor penunjang yang sangat mendukung kegiatan belajar mengajar.

Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan perhatian besar dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menyediakan pelatihan dan workshop yang berfokus pada pemanfaatan teknologi. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai teknologi, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih inovatif dan menarik bagi siswa. Seiring dengan pelatihan yang terus diadakan, SD Negeri 42 Pekanbaru juga memastikan ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas pembelajaran yang optimal. Setiap ruang kelas dilengkapi dengan papan tulis interaktif, proyektor, dan perangkat lain yang mendukung pembelajaran berbasis

teknologi. Akses internet yang stabil juga menjadi faktor penting dalam memfasilitasi penggunaan aplikasi pembelajaran daring yang telah diterapkan di sekolah ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya terfokus pada pelatihan guru, tetapi juga pada penyediaan infrastruktur yang mendukung pembelajaran yang berbasis teknologi (Khotimah et al., 2019:602). Secara keseluruhan, SD Negeri 42 Pekanbaru telah berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang berbasis teknologi dengan dukungan fasilitas yang memadai dan pelatihan yang berkelanjutan. Komitmen kepala sekolah dalam menyediakan fasilitas dan pelatihan teknologi berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Upaya ini mencerminkan pentingnya dukungan teknologi dan infrastruktur dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Pengembangan dan Pelatihan Staf

Pengembangan dan Pelatihan Staf di SD Negeri 42 Pekanbaru menunjukkan komitmen yang kuat yang dilihat bahwa Kepala sekolah telah menyediakan berbagai kesempatan pelatihan bagi para guru, baik yang bersifat lokal, regional, maupun nasional. Pelatihan yang diselenggarakan meliputi pelatihan metodologi pembelajaran yang berfokus pada pembelajaran berbasis proyek (PBL), serta keterampilan manajemen kelas dan komunikasi efektif. Pelatihan-pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kualitas pengajaran di kelas, sebagaimana yang diungkapkan oleh guru-guru dalam wawancara. Mereka menyatakan bahwa pelatihan tersebut memberikan wawasan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pembelajaran, yang akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Pentingnya program pengembangan staf yang berkelanjutan juga didukung oleh kepala sekolah yang aktif mengalokasikan waktu dan anggaran untuk program pelatihan ini. Kepala sekolah juga memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan spesifik guru, berdasarkan bidang keahlian masing-masing. Hal ini mendukung efektivitas program pelatihan dan memastikan bahwa guru mendapatkan kompetensi yang relevan dan aplikatif dalam proses belajar mengajar.

Dari hasil observasi, diketahui pula bahwa program pengembangan staf di sekolah ini juga mencakup workshop internal setiap tiga bulan untuk memperkenalkan metode pembelajaran inovatif kepada para guru. Hal ini memberikan peluang bagi guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran dan meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa. Secara keseluruhan, SD Negeri 42 Pekanbaru telah menjalankan pengembangan dan pelatihan staf secara komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi guru dalam bidang pembelajaran tetapi juga pada aspek keterampilan manajerial dan interpersonal yang mendukung kualitas pengajaran. Komitmen kepala sekolah dalam menyediakan kesempatan pelatihan yang berkelanjutan, didukung oleh alokasi waktu dan anggaran yang memadai, telah berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Evaluasi dan Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta hasil observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sekolah ini memiliki komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesionalisme guru melalui evaluasi kinerja yang sistematis dan pelaksanaan penelitian berbasis kelas. Kepala sekolah di SDN 42 Pekanbaru secara aktif terlibat dalam evaluasi kinerja guru dengan menggunakan empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Evaluasi dilakukan secara rutin melalui supervisi langsung, yang tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja guru, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Proses evaluasi yang dilakukan ini mengacu pada panduan yang jelas dan rubrik evaluasi yang telah disepakati bersama, seperti

yang dijelaskan dalam Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka (Kemendikbud, 2020), yang menekankan pentingnya evaluasi berkala untuk memastikan kesesuaian antara pengajaran dan kebutuhan siswa. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) juga menjadi salah satu aspek penting dalam pengembangan kualitas pembelajaran di SDN 42 Pekanbaru. Kepala sekolah tidak hanya mendorong guru untuk melaksanakan PTK, tetapi juga menyediakan fasilitas, pelatihan, dan bimbingan yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan penelitian tersebut.

Pelaksanaan evaluasi dan penelitian di SDN 42 Pekanbaru memiliki dampak positif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Seperti yang dikemukakan oleh Mahanis dan Hasan (2022), kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas. Dukungan kepala sekolah terhadap PTK memungkinkan guru untuk menemukan solusi terhadap masalah pembelajaran yang mereka hadapi, yang sekaligus berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Hasil evaluasi dan penelitian yang dilakukan secara berkala memberikan arahan yang jelas bagi guru untuk memperbaiki kinerja mereka. Evaluasi ini tidak hanya memberikan penilaian terhadap kinerja guru, tetapi juga memberikan kesempatan bagi guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik mengajar mereka dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Melalui evaluasi yang dilakukan dengan cermat, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru melaksanakan tugas mereka dengan baik dan terus berkembang dalam kompetensinya. Secara keseluruhan, upaya yang dilakukan oleh SDN 42 Pekanbaru dalam mengelola evaluasi kinerja guru dan mendukung penelitian berbasis kelas melalui PTK menunjukkan komitmen kuat sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan terus memberikan dukungan terhadap pelaksanaan evaluasi dan PTK, sekolah ini berupaya untuk mengatasi tantangan dalam pendidikan dan terus meningkatkan profesionalisme guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik di sekolah. Kepala sekolah yang memfasilitasi guru dalam mengikuti pelatihan, penelitian, dan kegiatan profesional lainnya akan menciptakan kesempatan bagi guru untuk terus mengembangkan diri mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang terlibat dalam pengembangan guru secara langsung dapat mendorong tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, baik dalam bentuk supervisi, bimbingan, maupun pelatihan, guru dapat bekerja dengan lebih baik, meningkatkan profesionalisme mereka, dan memperbaiki mutu pengajaran di kelas.

KESIMPULAN

Kepala sekolah berperan aktif dalam menyusun perencanaan yang matang, memberikan motivasi, dan mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi profesional mereka. Berdasarkan temuan penelitian, kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan program pembelajaran, serta mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan supervisi secara rutin. Kepala sekolah juga memastikan adanya kolaborasi antar guru, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dan belajar bersama. Dengan demikian, kualitas pengajaran di sekolah meningkat, dan guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mengajarnya. Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengatasi Tantangan yang Dihadapi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Profesional di SDN 42 Pekanbaru adalah terbatasnya fasilitas dan sarana pendukung untuk pelaksanaan program pembelajaran yang lebih baik. Kondisi ini 69 mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan yang direncanakan oleh kepala sekolah. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah

kurangnya waktu untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan profesi guru secara optimal, mengingat keterbatasan waktu yang tersedia di antara kegiatan sekolah dan tugas guru lainnya. Kepala sekolah juga mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan fokus antara peningkatan kualitas pendidikan dan pengelolaan administrasi sekolah. Namun, meskipun menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah tetap berusaha mengatasi hambatan-hambatan ini dengan berbagai cara, seperti memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan mendorong kerjasama dengan pihak luar, seperti lembaga pendidikan lain atau instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. (2020). "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1): 1–16. (<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>)
- Amini, Desliana Pane, and Akrim. (2021). "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(3): 48–59. (<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18245>)
- Aslam, Aslam, Abdul Azis Wahab, Diding Nurdin, and Nugraha Suharto. (2022). "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Basicedu* 6(3): 54–61 (<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>)
- Firdaus, Muhammad Aditya et al. 2021. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Di Sekolah." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7(4): 400–411. (<https://doi.org/10.31149/ijie.v3i4.432>)
- Indriyani, Sri, and Enung Hasanah. (2021). "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mengembangkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 6(1): 20–28. (<https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.804>)
- Iskandar, Uray. (2013). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10 (1): 1018–27
- Kemendikbud. (2020). Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (https://kurikulum.kemdikbud.go.id/file/1711503412_manage_file.pdf)
- Khotimah, Husnul, Eka Yuli Astuti, and Desi Apriani. (2019). "Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang 10 Januari 2020." Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang: 599.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). Leadership for Organizational Learning and Improved Student Outcomes: What Do We Know? *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–215.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Fernandez, A. (1994). Transformational Leadership: How Principals Can Help Reform School Cultures. *School Leadership & Management*, 14(4), 359–372. (<https://doi.org/10.1080/13632439466478>)
- Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2020). How School Leaders Contribute to Student Success: The Four Paths Framework. Springer. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.
- Mahanis, Juni, and Nurfadillah Hasan. (2022). "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru." *TA'DIBAN: Journal of Islamic Education* 3(1): 41–54. (<https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p187-197>)

- Sari, Nia. (2020). "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1): 1-5. (<https://doi.org/10.30868/im.v3i2.852>)
- Syamsul, (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Prima Edukasia*, 5(1), 25-35. (<http://dx.doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>)