

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD 131 KOTA PALEMBANG

Aldo Putra¹, Ade Akhmad Saputra²

¹UniversitaS Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

²Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

*Alamat Korespondensi: aldop9175@gmail.com¹, adeakhmadsaputra_uin@radenfatah.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the role of the principal in improving teacher performance at SD Negeri 131 Palembang. The study employed a qualitative research method with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The research informants consisted of the principal and the vice principal for curriculum affairs. Data were analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the principal plays a very important role in improving teacher performance through providing motivation, conducting coaching and learning supervision, building effective communication, creating innovations, and establishing a conducive work environment. The principal provides motivation through direction, appreciation, and support for teacher competency development. In addition, supervision and coaching are carried out regularly to improve the quality of learning, discipline, and teacher professionalism. The principal also builds open and harmonious communication to create good cooperation between teachers and the school. Innovations are implemented through the use of learning technology, training programs, and teacher discussion activities. A comfortable, harmonious, and democratic work atmosphere also supports the improvement of teachers' work motivation. Based on the findings, the principal's leadership style tends to be participative, democratic, and transformational, which significantly contributes to improving teacher performance at school.

Keywords: *Principal's Role, Teacher Performance, Supervision, Motivation, Leadership*

1. PENDAHULUAN

Menurut Nation & Programe (2015), Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru memiliki peran utama dalam mendidik, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik sehingga diperlukan kinerja yang baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Namun, dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti kurangnya motivasi kerja, rendahnya disiplin, kurang optimalnya penggunaan media pembelajaran, serta minimnya inovasi dalam proses pembelajaran. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Menurut Alhabsyi et al (2022), Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi sekolah, tetapi juga berperan sebagai motivator, supervisor, inovator, komunikator, dan pembina bagi guru. Kepala sekolah dituntut mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan motivasi, melakukan supervisi pembelajaran, serta membangun komunikasi yang baik agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, kreativitas, dan kualitas kerja guru di sekolah.

Pendidikan dasar memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan proses pendidikan di sekolah dasar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode yang tepat, dan melakukan penilaian secara berkelanjutan. Kinerja guru yang optimal tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab mengarahkan, membina, memotivasi, dan mengevaluasi seluruh tenaga pendidik (Pianda, 2018).

Di SD Negeri 131 Palembang ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Salah satu permasalahan yang ditemukan yaitu masih terdapat beberapa guru yang belum maksimal dalam menyusun administrasi pembelajaran, seperti perangkat ajar, modul pembelajaran, serta administrasi penilaian siswa. Berdasarkan hasil pemeriksaan administrasi guru, sebagian perangkat

pembelajaran belum diperbarui secara rutin sesuai dengan kurikulum yang digunakan di sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan pembinaan dan pengawasan dari kepala sekolah agar administrasi pembelajaran dapat berjalan dengan lebih baik dan teratur.

Selain itu, penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi juga masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi, sebagian guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional berupa ceramah tanpa memanfaatkan media pembelajaran digital seperti proyektor, video pembelajaran, maupun aplikasi pembelajaran interaktif. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang menarik dan siswa terlihat kurang aktif dalam mengikuti kegiatan belajar di kelas. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru masih memerlukan motivasi dan pelatihan agar mampu memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran secara lebih efektif dan kreatif.

Permasalahan lainnya terlihat pada kedisiplinan dan inovasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Berdasarkan hasil dokumentasi dan observasi, masih terdapat beberapa guru yang terlambat mengumpulkan administrasi pembelajaran serta kurang aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi guru yang diselenggarakan sekolah. Selain itu, hasil supervisi pembelajaran menunjukkan bahwa sebagian guru masih menggunakan metode pembelajaran yang monoton sehingga proses belajar mengajar belum sepenuhnya mampu meningkatkan kreativitas dan partisipasi aktif siswa di kelas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru masih memerlukan pembinaan, supervisi, serta motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme mereka (Tatoe, 2020).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, kepala sekolah dapat menerapkan beberapa langkah strategis. Pertama, menyusun program supervisi akademik secara terjadwal dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kedua, memfasilitasi pelatihan, lokakarya, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Ketiga, memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja dan inovasi pembelajaran yang baik. Keempat, mendorong penggunaan teknologi pendidikan dan penyusunan perangkat pembelajaran yang lebih sistematis. Penelitian M. Imron (2023) menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai motivator mampu meningkatkan semangat kerja guru, sedangkan L. Nofi dkk. (2023), menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang tepat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penguatan peran kepala sekolah menjadi solusi utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Negeri 131 Kota Palembang. Arwan et al. (2025), juga menjelaskan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui program pembinaan, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta dukungan kebijakan pendidikan yang mendorong peningkatan kualitas dan kinerja guru.

Menurut Nurcahyani (2021), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 131 Kota Palembang. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemimpin, supervisor, motivator, dan inovator dalam membina guru agar mampu menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, menggunakan metode dan media yang bervariasi, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Pada penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada satu aspek tertentu, seperti motivasi kepala sekolah, supervisi pembelajaran, komunikasi, atau gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada jenjang dan lokasi sekolah yang berbeda sehingga kondisi, permasalahan, serta karakteristik sekolah yang diteliti juga berbeda dengan kondisi di SD Negeri 131 Palembang (Mukaddamah, 2024).

Sementara itu, penelitian yang berjudul *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 131 Palembang* membahas peran kepala sekolah secara lebih menyeluruh dan terintegrasi. Penelitian ini tidak hanya membahas satu aspek kepemimpinan, tetapi mengkaji beberapa peran kepala sekolah sekaligus, seperti kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, melakukan pembinaan dan supervisi pembelajaran, membangun komunikasi yang baik, menciptakan inovasi, melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai strategi dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Nurmayani et al (2024), Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang menggabungkan berbagai bentuk peran kepala sekolah dalam satu kajian penelitian secara komprehensif. Selain itu, penelitian ini dilakukan secara langsung di SD Negeri 131 Palembang sehingga mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan sekolah dasar tersebut. Penelitian ini juga menampilkan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis, dan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kebaruan lainnya yaitu penelitian ini tidak hanya melihat peningkatan kinerja guru dari aspek pembelajaran, tetapi juga dari aspek disiplin kerja, komunikasi, inovasi, motivasi, profesionalisme, dan suasana kerja guru di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan

kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar (Saputra et al., 2025).

Menurut Nawawi & Wasliman (2026), Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh M. Imron (2023) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai motivator mampu meningkatkan semangat kerja guru melalui pemberian arahan, penghargaan, dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Selanjutnya, penelitian L. Nofi dkk. (2023) menemukan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru, terutama melalui kegiatan supervisi, pembinaan, dan komunikasi yang efektif. Penelitian Nurcahyani (2021) juga menjelaskan bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara optimal. Selain itu, penelitian Nurmayani dkk. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan kerja sama guru di sekolah. Penelitian Mukaddamah (2024) juga menemukan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan disiplin kerja, inovasi pembelajaran, dan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Menurut fatimah (2023), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 131 Palembang. Fokus penelitian diarahkan pada kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, melakukan supervisi dan pembinaan pembelajaran, membangun komunikasi yang baik, menciptakan inovasi pembelajaran, meningkatkan disiplin kerja guru, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 131 Palembang. Penelitian dilakukan secara alamiah tanpa manipulasi variabel dengan fokus pada peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru yang dipilih secara purposive sampling karena dianggap memahami fenomena yang diteliti. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking untuk memastikan kredibilitas informasi yang diperoleh. Analisis data menggunakan

model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan hingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Pemilihan SD Negeri 131 Palembang sebagai lokasi penelitian dilakukan secara purposive karena sekolah ini dinilai memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu adanya peran aktif kepala sekolah dalam pembinaan dan peningkatan kinerja guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasi Kepada Guru di SD Negeri 131 Palembang

Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki semangat, tanggung jawab, dan kemauan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sebagai motivator yang bertugas memberikan dukungan, arahan, penghargaan, serta semangat kerja kepada guru agar mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran. Motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat berupa penghargaan terhadap prestasi guru, pembinaan secara langsung, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, maupun menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah, guru akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berupaya memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran. Motivasi diberikan melalui pendekatan komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah menyampaikan bahwa guru merupakan komponen utama dalam keberhasilan pendidikan sehingga perlu diberikan dorongan dan perhatian agar tetap semangat dalam bekerja.

Wawancara dengan bapak Amirudin selaku kepala sekolah sd 131 Palembang pada tanggal 8 mai 2026 pukul 09.00 Wib menyatakan bahwa:

“Saya selalu berusaha memberikan motivasi kepada guru, baik melalui arahan secara langsung maupun penghargaan atas kinerja mereka. Jika ada guru yang menunjukkan kinerja baik, saya memberikan apresiasi agar mereka semakin semangat dalam bekerja. Selain itu, saya juga memberikan dukungan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi supaya kemampuan mereka terus meningkat. Dengan adanya motivasi tersebut, guru menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Amirudin, 2026).

Selain kepala sekolah, wakil kepala sekolah di bidang kurikulum ibu Apriyanti pada tanggal 08 mai 2026 pukul 10.00 WIB juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah selalu memberikan semangat kepada guru, terutama saat rapat atau evaluasi pembelajaran. Beliau sering memberikan arahan dan motivasi agar guru tetap profesional dalam mengajar. Kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru yang aktif dan disiplin sehingga guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Apriyanti, 2026).

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 08 mai 2026 kepala sekolah terlihat aktif memberikan arahan dan motivasi kepada guru pada saat rapat, supervisi, maupun kegiatan sekolah lainnya. Kepala sekolah juga tampak menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pembelajaran. Guru terlihat lebih antusias dalam mengikuti kegiatan sekolah, menyusun perangkat pembelajaran, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Situasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja guru.



Gambar 1. Kegiatan Motivasi dan Pembinaan Guru.

Berdasarkan hasil gambar diatas diperoleh data berupa notulen rapat guru, jadwal supervisi akademik, serta dokumentasi kegiatan pembinaan guru yang menunjukkan adanya upaya kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan pembinaan kepada guru secara berkelanjutan. Dokumentasi tersebut memperlihatkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan

secara lisan, tetapi juga melakukan tindak lanjut melalui program pembinaan dan evaluasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas kerja guru di sekolah.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru di SD Negeri 131 Palembang sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui arahan, penghargaan, komunikasi yang baik, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Motivasi tersebut berdampak positif terhadap meningkatnya disiplin, semangat kerja, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif karena kepala sekolah aktif membangun komunikasi, memberikan dukungan, melibatkan guru dalam kegiatan sekolah, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan demokratis.

Melakukan Pembinaan Dan Supervisi Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru di Sd Negeri 131 Palembang

Menurut Raberi et al (2020), Melakukan pembinaan dan supervisi pembelajaran merupakan salah satu bentuk peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru di sekolah. Pembinaan adalah proses pemberian arahan, bantuan, bimbingan, dan dukungan kepada guru agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Sementara itu, supervisi pembelajaran merupakan kegiatan pengawasan dan penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran guna mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar. Dalam lingkungan pendidikan, pembinaan dan supervisi sangat penting karena dapat membantu guru meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Melalui pembinaan dan supervisi yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, guru dapat memperbaiki metode pembelajaran, meningkatkan disiplin kerja, serta menciptakan proses belajar mengajar yang lebih efektif dan berkualitas.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin melakukan pembinaan dan supervisi terhadap guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pembinaan dilakukan melalui rapat evaluasi, arahan langsung, diskusi, serta pemberian solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga melaksanakan supervisi kelas

untuk memantau pelaksanaan pembelajaran dan memberikan masukan kepada guru agar proses belajar mengajar menjadi lebih baik.

Wawancara dengan bapak Amirudin selaku kepala sekolah sd 131 Palembang pada tanggal 08 May 2026 pukul 09.30 WIB menyatakan bahwa:

“Saya melakukan pembinaan dan supervisi kepada guru secara rutin agar kualitas pembelajaran terus meningkat. Supervisi dilakukan dengan mengamati proses pembelajaran di kelas, memeriksa perangkat pembelajaran, serta memberikan masukan dan solusi kepada guru apabila terdapat kendala dalam mengajar. Selain itu, saya juga selalu memberikan arahan dan dukungan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional (Amirudin, 2026).

Selain kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang di bidang kurikulum ibu Apriyanti pada tanggal 08 May 2026 pukul 10.30 WIB juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah aktif melakukan supervisi dan pembinaan kepada guru, baik secara individu maupun melalui rapat bersama. Setelah supervisi dilakukan, kepala sekolah biasanya memberikan evaluasi dan saran perbaikan kepada guru terkait metode pembelajaran, pengelolaan kelas, dan administrasi pembelajaran. Hal tersebut membuat guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya (Apriyanti, 2026).

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 08 mai 2026 kepala sekolah terlihat aktif melakukan kunjungan kelas untuk memantau proses pembelajaran guru. Kepala sekolah juga tampak memberikan arahan secara langsung mengenai penggunaan metode pembelajaran, pengelolaan kelas, serta kelengkapan administrasi pembelajaran. Guru terlihat menerima masukan dengan baik dan berusaha memperbaiki kekurangan dalam proses mengajar. Selain itu, suasana komunikasi antara kepala sekolah dan guru terlihat harmonis sehingga proses pembinaan berjalan secara efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa supervisi dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme guru (Melati et al., 2024).

No	Komponen Modul Ajar	Hasil Pemenuhan dan Skor			Catatan revisi
		3	2	1	
A	Identitas Modul	Tidak ada	Kurang Lengkap	Sedikit Lengkap	
1.	Terdapat: Nama guru, kelas, fase, mata pelajaran.			2.	
B	Kompetensi Awal dan Profil Pelajar Pancasila			2.	
2.	Kompetensi Awal			2.	
3.	Profil Pelajar Pancasila			2.	
C.	Sarana dan Prasarana	Tidak Sesuai	Sesuai Sebagian	Sesuai Seluruhnya	
4.	Ketersediaan dan ketepatan penggunaan fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.			2.	
5.	Ketersediaan dan ketepatan penggunaan media dan sumber bahan ajar lain yang relevan yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran.			2.	
D.	Target Peserta Didik	Tidak Sesuai	Sesuai Sebagian	Sesuai Seluruhnya	
6.	Materi, Strategi, untuk Peserta didik reguler/Regulir			2.	
7.	Materi, Strategi, untuk Peserta didik dengan kesulitan belajar			2.	
8.	Materi, Strategi, untuk Peserta didik dengan pencapaian tinggi			2.	
E	Model Pembelajaran				
9.	Model pembelajaran tetap muka, dan				
10.	Model pembelajaran jarak jauh			2.	

Gambar 2. lembar penilaian supervisi

Berdasarkan hasil gambar di atas diperoleh data berupa jadwal supervisi akademik, notulen rapat evaluasi guru, lembar penilaian supervisi, serta dokumentasi kegiatan pembinaan guru. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi dan pembinaan secara terencana dan berkelanjutan. Selain itu, dokumen hasil supervisi memperlihatkan adanya tindak lanjut berupa evaluasi dan arahan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran guru. Hal ini membuktikan bahwa pembinaan dan supervisi tidak hanya dilakukan sebagai formalitas, tetapi benar-benar digunakan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang telah melaksanakan pembinaan dan supervisi pembelajaran dengan baik. Kepala sekolah secara aktif melakukan pengawasan, memberikan arahan, evaluasi, serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Pembinaan dan supervisi tersebut berdampak positif terhadap meningkatnya kualitas mengajar, kedisiplinan, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif karena kepala sekolah membangun komunikasi yang baik, memberikan bimbingan secara terbuka, melibatkan guru dalam evaluasi pembelajaran, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan demokratis.

Kepala Sekolah Membangun Komunikasi yang Baik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 131 Palembang

Menurut Andila & Nasution (2025), Membangun komunikasi yang baik merupakan salah satu peran penting kepala sekolah dalam

meningkatkan kinerja guru di sekolah. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, arahan, ide, maupun pendapat antara kepala sekolah dan guru guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif. Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang baik sangat diperlukan agar tercipta kerja sama yang solid antara kepala sekolah dan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi secara terbuka, jelas, dan demokratis akan lebih mudah memberikan arahan, menyelesaikan permasalahan, serta meningkatkan semangat dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam berbagai kegiatan sekolah.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berusaha membangun komunikasi yang baik dengan guru melalui rapat, diskusi, pendekatan personal, dan koordinasi secara rutin. Kepala sekolah menyampaikan bahwa komunikasi yang baik sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kerja sama antar guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, kepala sekolah dapat mengetahui kendala yang dihadapi guru sehingga solusi dapat diberikan dengan cepat dan tepat.

Wawancara dengan bapak Amirudin selaku kepala sekolah sd 131 Palembang pada tanggal 08 mei 2026 pukul 09.00 WIB menyatakan bahwa:

“Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan guru agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan nyaman. Komunikasi dilakukan melalui rapat rutin, diskusi, maupun pendekatan secara langsung kepada guru. Dengan komunikasi yang terbuka, guru tidak merasa takut untuk menyampaikan kendala atau pendapatnya. Hal tersebut membantu saya dalam memberikan solusi dan arahan untuk meningkatkan kualitas kerja guru (Amirudin, 2026).

Selain kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum ibu Apriyanti pada tanggal 08 mei 2026 pukul 10.00 WIB juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik dengan seluruh guru. Beliau sering berdiskusi dan mendengarkan pendapat guru mengenai proses pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya. Kepala sekolah juga selalu memberikan arahan dengan cara yang baik sehingga guru merasa dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat kerja sama antar guru menjadi lebih solid (Apriyanti, 2026).

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 08 mai 2026 kepala sekolah terlihat aktif berinteraksi dan berkomunikasi dengan guru dalam berbagai kegiatan

sekolah, seperti rapat, supervisi, dan kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah tampak mendengarkan pendapat guru serta memberikan arahan secara terbuka dan jelas. Guru juga terlihat tidak segan menyampaikan kendala maupun saran kepada kepala sekolah. Suasana komunikasi yang terjalin terlihat harmonis, penuh kerja sama, dan saling menghargai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan semangat kerja guru (Andila & Nasution, 2025).



Gambar 3. Kegiatan Komunikasi dan Koordinasi Kepala Sekolah dengan Guru

Berdasarkan hasil gambar di atas diperoleh data berupa notulen rapat guru, jadwal koordinasi sekolah, dokumentasi kegiatan diskusi guru, serta surat edaran sekolah yang menunjukkan adanya komunikasi dan koordinasi yang rutin antara kepala sekolah dan guru. Dokumentasi tersebut memperlihatkan bahwa kepala sekolah aktif melakukan komunikasi dalam berbagai kegiatan sekolah, baik secara formal maupun informal. Selain itu, dokumen hasil rapat menunjukkan adanya keterlibatan guru dalam memberikan pendapat dan masukan terkait program sekolah. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang dibangun kepala sekolah dilakukan secara terbuka, terarah, dan berkesinambungan.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang telah berhasil membangun komunikasi yang baik dengan guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah aktif menjalin komunikasi melalui rapat, diskusi, koordinasi, dan pendekatan personal sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kondusif. Komunikasi yang baik tersebut berdampak positif terhadap meningkatnya kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif karena kepala sekolah membangun komunikasi secara terbuka, mendengarkan pendapat guru, melibatkan guru dalam kegiatan sekolah, serta menciptakan suasana kerja yang demokratis dan harmonis

Kepala Sekolah Melakukan Pembinaan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 131 Palembang

Menurut Raberi et al (2020), Melakukan pembinaan terhadap kinerja guru merupakan salah satu tugas dan peran penting kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Pembinaan adalah suatu proses pemberian arahan, bimbingan, pengawasan, motivasi, serta bantuan yang dilakukan secara terus-menerus kepada guru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam lingkungan pendidikan, pembinaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, disiplin, dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah yang aktif melakukan pembinaan akan membantu guru dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi selama melaksanakan tugas mengajar sehingga kualitas pembelajaran dapat terus meningkat.

Selain itu, pembinaan yang dilakukan kepala sekolah juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih disiplin, terarah, dan kondusif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pembimbing dan pengawas yang mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan guru. Pembinaan dapat dilakukan melalui supervisi kelas, rapat evaluasi, pelatihan, pemberian motivasi, serta diskusi mengenai peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan adanya pembinaan yang rutin dan berkelanjutan, guru akan merasa diperhatikan, diarahkan, dan didukung dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya. Oleh karena itu, pembinaan kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu melakukan pembinaan terhadap guru secara rutin guna meningkatkan kualitas kerja dan disiplin guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kepala sekolah menyampaikan bahwa pembinaan dilakukan melalui supervisi kelas, evaluasi pembelajaran, rapat rutin, serta pemberian arahan dan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuan mengajar dan tanggung jawab kerja.

Wawancara dengan bapak Amirudin kepala sekolah sd 131 palembang pada tanggal 08 mai 2026 pukul 09.00 WIB menyatakan bahwa:

"Saya selalu melakukan pembinaan kepada guru agar kualitas kerja mereka terus meningkat. Pembinaan dilakukan melalui supervisi kelas, rapat evaluasi, diskusi, dan pemberian motivasi kepada guru. Saya juga memberikan arahan terkait kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan pembinaan yang rutin, guru menjadi lebih memahami kek"urangan yang perlu diperbaiki dan lebih semangat dalam bekerja (Amirudin, 2026).

Selain kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum ibu Apriyanti pada tanggal 08 May 2026 pukul 10.00 WIB juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah sangat aktif melakukan pembinaan terhadap guru. Beliau sering melakukan supervisi dan memberikan masukan mengenai proses pembelajaran di kelas. Selain itu, kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi dan arahan kepada guru agar lebih disiplin dan profesional dalam bekerja. Pembinaan yang dilakukan membuat guru menjadi lebih bertanggung jawab dan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran (Apriyanti, 2026).

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 08 mai 2026 kepala sekolah terlihat aktif melakukan pembinaan terhadap guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah tampak melakukan supervisi pembelajaran di kelas serta memberikan arahan dan evaluasi kepada guru setelah kegiatan pembelajaran selesai. Selain itu, kepala sekolah juga terlihat mengadakan rapat evaluasi dan diskusi bersama guru untuk membahas berbagai kendala dalam proses pembelajaran. Guru terlihat menerima arahan dan masukan dengan baik serta berusaha memperbaiki kualitas kerja mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 5. Kegiatan Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Guru

Berdasarkan hasil gambar di atas diperoleh data berupa jadwal supervisi guru, notulen rapat evaluasi, dokumen hasil pembinaan guru, program pelatihan guru, serta dokumentasi kegiatan supervisi dan pembinaan di sekolah. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif dan rutin melakukan pembinaan terhadap guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka. Selain itu, terdapat dokumen evaluasi hasil supervisi yang digunakan sebagai bahan perbaikan bagi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang telah melakukan pembinaan terhadap kinerja guru dengan baik. Pembinaan dilakukan melalui supervisi kelas, rapat evaluasi, pemberian motivasi, diskusi, serta pengarahan mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab kerja guru. Pembinaan tersebut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya kualitas pembelajaran, kedisiplinan, profesionalisme, serta semangat kerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karena kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan dan pengawasan, tetapi juga melibatkan guru dalam evaluasi, diskusi, dan perbaikan proses pembelajaran sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung

Kepala Sekolah Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 131 Palembang

Menurut Imron (2023), Menciptakan suasana kerja yang kondusif merupakan salah satu peran penting kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Suasana kerja yang kondusif adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, tertib, serta mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam lingkungan pendidikan, suasana kerja yang baik sangat diperlukan agar guru dapat bekerja dengan tenang, fokus, dan memiliki semangat dalam menjalankan proses pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan rasa nyaman kepada guru, serta membangun kerja sama yang baik antar seluruh warga sekolah.

Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab guru dalam bekerja. Kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang positif melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, penghargaan terhadap kinerja guru, menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan tertib, serta membangun hubungan kekeluargaan antar guru dan staf sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasa dihargai dan didukung sehingga mereka lebih semangat dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, terciptanya suasana kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh kerja sama antar guru maupun staf sekolah. Kepala sekolah menyampaikan bahwa suasana kerja yang kondusif sangat penting agar

guru dapat bekerja dengan lebih tenang, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kepala sekolah juga berupaya membangun hubungan yang baik melalui komunikasi, motivasi, dan pendekatan kekeluargaan kepada guru.

Wawancara dengan bapak Amirudin kepala sekolah pada tanggal 08 May 2026 pukul 14:00 WIB menyatakan bahwa:

“Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis di sekolah agar guru merasa betah dan semangat dalam bekerja. Saya membangun komunikasi yang baik dengan guru, memberikan motivasi, serta menjaga hubungan kekeluargaan antar seluruh warga sekolah. Dengan suasana kerja yang kondusif, guru dapat bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Amirudin, 2026).

Selain kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum ibu Apriyanti pada tanggal 08 May 2026 pukul 10.00 WIB juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah sangat memperhatikan suasana kerja di sekolah. Beliau selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar guru dan staf sekolah serta memberikan motivasi kepada guru agar tetap semangat dalam bekerja. Kepala sekolah juga sering mengadakan diskusi dan kegiatan bersama sehingga hubungan antar guru menjadi lebih akrab dan kompak. Hal tersebut membuat suasana kerja di sekolah menjadi nyaman dan kondusif (Apriyanti, 2026).

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 08 mai 2026 kepala sekolah terlihat aktif menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tampak menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan staf sekolah serta memberikan arahan dengan sikap yang ramah dan terbuka. Selain itu, hubungan antar guru terlihat harmonis dan saling bekerja sama dalam melaksanakan tugas sekolah. Guru juga tampak nyaman berdiskusi dan menyampaikan pendapat kepada kepala sekolah. Lingkungan sekolah terlihat bersih, tertib, dan mendukung proses pembelajaran dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, serta kualitas kinerja guru di sekolah.



Gambar 6. Suasana Kerja Kondusif antara Kepala Sekolah dan Guru

Berdasarkan hasil gambar di atas dokumentasi diperoleh data berupa dokumentasi rapat guru, kegiatan kebersamaan antar guru, jadwal kegiatan sekolah, program pembinaan hubungan kerja, serta dokumentasi lingkungan sekolah yang tertib dan nyaman. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja guru. Selain itu, terdapat dokumen kegiatan sekolah yang melibatkan kerja sama antar guru dan staf sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif secara terencana dan berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang telah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, hubungan kekeluargaan, kerja sama antar guru, serta lingkungan sekolah yang tertib dan harmonis. Suasana kerja yang kondusif tersebut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas pembelajaran guru di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karena kepala sekolah mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, terbuka, melibatkan guru dalam berbagai kegiatan sekolah, serta membangun suasana kerja yang nyaman dan penuh kerja sama.

PEMBAHASAN

Menurut Fransiska et al (2020), Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SD Negeri 131 Palembang, diketahui bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Peran tersebut terlihat melalui kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, melakukan pembinaan dan supervisi pembelajaran, membangun komunikasi yang baik, menciptakan inovasi, melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Seluruh kegiatan tersebut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di

sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui arahan, penghargaan, komunikasi yang baik, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Motivasi yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja guru sehingga guru menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai motivator yang mampu memberikan dorongan positif kepada guru agar terus meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme dalam mengajar. Selain itu, motivasi yang diberikan juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif (Majid, 2024).

Menurut Hakim et al (2024), Dalam melakukan pembinaan dan supervisi pembelajaran, kepala sekolah juga menunjukkan peran yang aktif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi kelas, memberikan evaluasi, arahan, serta solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Pembinaan dan supervisi yang dilakukan membantu guru memperbaiki metode pembelajaran, meningkatkan pengelolaan kelas, serta melengkapi administrasi pembelajaran dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga sebagai bentuk bimbingan dan pendampingan kepada guru agar mampu meningkatkan kompetensi profesionalnya. Hal tersebut membuktikan bahwa pembinaan dan supervisi yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah juga berhasil membangun komunikasi yang baik dengan guru. Komunikasi dilakukan melalui rapat, diskusi, koordinasi, dan pendekatan personal kepada guru. Komunikasi yang terbuka membuat guru merasa dihargai dan lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Hubungan komunikasi yang harmonis tersebut menciptakan kerja sama yang baik antar guru dan kepala sekolah sehingga berbagai permasalahan di sekolah dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Komunikasi yang baik juga berdampak pada meningkatnya rasa tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Angriani et al., 2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menciptakan berbagai inovasi dalam meningkatkan kinerja guru. Inovasi dilakukan melalui penggunaan teknologi pembelajaran, pelatihan guru, program diskusi,

workshop, serta pengembangan kreativitas guru dalam mengajar. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide dan gagasan baru demi kemajuan sekolah. Inovasi tersebut membuat guru lebih aktif, kreatif, dan mampu mengikuti perkembangan pendidikan yang semakin modern. Dengan adanya inovasi, kualitas pembelajaran menjadi lebih menarik dan efektif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru di sekolah.

Menurut Setiyadi & Rosalina (2021), Dalam aspek pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah juga menunjukkan perhatian yang besar terhadap peningkatan kualitas kerja guru. Pembinaan dilakukan melalui supervisi kelas, rapat evaluasi, pemberian motivasi, diskusi, dan pengarahan mengenai kedisiplinan serta tanggung jawab kerja. Pembinaan yang dilakukan secara rutin membantu guru memahami kekurangan yang perlu diperbaiki sehingga kualitas kerja mereka terus meningkat. Selain itu, guru merasa mendapatkan dukungan dan perhatian dari kepala sekolah sehingga lebih semangat dalam menjalankan tugas pembelajaran. Pembinaan tersebut juga menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab di lingkungan sekolah.

Selanjutnya, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, pendekatan kekeluargaan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman, tertib, dan aman. Suasana kerja yang kondusif membuat guru merasa nyaman dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar guru dan kepala sekolah menciptakan kerja sama yang baik dalam menjalankan berbagai program sekolah. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya semangat kerja, disiplin, serta kualitas pembelajaran guru di SD Negeri 131 Palembang (Khana et al., 2023).

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang telah melaksanakan perannya dengan baik dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, supervisor, inovator, dan komunikator yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis, dan transformasional. Gaya kepemimpinan partisipatif terlihat dari keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan sekolah. Gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari adanya komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan inovasi, memberikan motivasi, dan membawa perubahan positif bagi perkembangan sekolah.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut, kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas kinerja guru serta menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik dan kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan (Alhabsyi et al., 2022).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 131 Palembang. Peran tersebut diwujudkan melalui fungsi sebagai motivator, supervisor, pembina, inovator, komunikator, dan pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja kondusif. Kepala sekolah memberikan motivasi, pembinaan, dan supervisi secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kompetensi, kreativitas, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif. Berbagai inovasi yang dilakukan, seperti pelatihan, workshop, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran, turut mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Secara keseluruhan, kepala sekolah di SD Negeri 131 Palembang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis, dan transformasional yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru serta mendukung terwujudnya proses pembelajaran yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Amirudin. (2026). *Wawancara Kepala Sekolah*.
- Andila, M., & Nasution, I. (2025). Peran komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(2), 851–861.
- Angriani, R., Putri, E. I. R., & Mustikawati, B. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(1), 12–28.
- Apriyanti. (2026). *wawancara waka kurikulum*.
- Fatimah, R. A. Y. U. (2023). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri 123 Kecamatan Sukarame Palembang*. Universitas PGRI Palembang.
- Febrianawati, L. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. IAIN Ponorogo.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrun, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Hadi, A., Saputra, A. A., & Waris, A. (2025). The Role of the South Sumatra Provincial Government in Improving Teacher Professionalism. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 23(1), 107–118.
- Hakim, S., Muhammad, M., & Saparudin, S. (2024). Implementasi kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual*, 8(3), 470–480.
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. *Journal Creativity*, 1(1), 41–62.
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595–612.
- Majid, M. A. A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 138–152.
- Melati, P., Hamengkubuwono, H., & Faturrahman, I. (2024). *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Mukaddamah, I. (2023). Peran kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 685–698.
- Mukaddamah, I. (2024). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus di sekolah dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 5(01), 438–448.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.
- Nation, U., & Progame, D. (2015). *Upaya peningkatan kinerja guru*. 3, 15–25.
- Nawawi, R., & Wasliman, E. D. (2026). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Tahsinia*, 7(1), 62–78.
- Nurchayani, A. (2021). *Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Nglayang Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Nurmayani, W., Bahri, S., & Fathurrohman, I. (2024). *Peran Kepala Sekolah Dalam Mendukung Program Sekolah Penggerak di SDN 163 Rejang*

- Lebong. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 11–20.
- Saputra, M. R., Kuntarto, E., & Sholeh, M. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 185–200.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.
- Tatoe, H. (2020). Peningkatan Kedisiplinan Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Supervisi Kepala Sekolah Pada SMA Negeri 2 Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 11(1), 31–38.