



PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP

Hilmi Hidayatulloh Poetra Azhar¹, Istikomah²

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2}

e-mail: hilmiazhar954@gmail.com, istikomah1@umsida.ac.id

Diterima: 28/2/2026; Direvisi: 10/3/2026; Diterbitkan: 15/3/2026

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah berperan krusial dalam mendongkrak mutu pendidikan nasional, namun sering kali masih terkendala oleh pendekatan yang bersifat administratif semata. Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam mengenai peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jabon melalui identifikasi berbagai indikator kepemimpinan yang efektif dan adaptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, tahapan penelitian dilaksanakan secara sistematis meliputi pengumpulan data melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan sekolah, serta studi dokumentasi yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian mengungkap bahwa efektivitas kepemimpinan di institusi ini terwujud melalui integrasi gaya transformasional, instruksional, serta partisipatif secara sistematis. Temuan utama menunjukkan adanya peningkatan nyata dalam aspek pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan, motivasi kerja yang stabil, serta implementasi sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan konstruktif. Gaya kepemimpinan yang humanis serta berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sekaligus memicu akselerasi inovasi pedagogik para pendidik. Simpulan utama penelitian menegaskan bahwa figur kepala sekolah yang mampu mengadaptasi berbagai gaya kepemimpinan sesuai konteks unik sekolah memberikan kontribusi besar terhadap penguatan profesionalisme guru dan perbaikan mutu pendidikan sekolah demi terciptanya generasi unggul yang berkarakter, cerdas, kompetitif, dan siap menghadapi seluruh dinamika zaman global.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Pendidikan, Mutu Pendidikan, Sekolah Menengah*

ABSTRACT

Principal leadership plays a crucial role in improving the quality of national education, but is often hampered by a purely administrative approach. This study focuses on an in-depth analysis of the principal's strategic role in improving teacher professionalism at SMPN 2 Jabon by identifying various indicators of effective and adaptive leadership. Using a descriptive qualitative approach, the research was systematically implemented, including data collection through field observations, in-depth interviews with school stakeholders, and documentation studies, which were then analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana. The results revealed that leadership effectiveness in this institution is realized through the systematic integration of transformational, instructional, and participatory styles. Key findings indicate a significant improvement in the aspects of sustainable teacher competency development, stable work motivation, and the implementation of a more transparent and constructive performance evaluation system. A humanistic leadership style oriented towards empowering human resources has been proven to create a conducive work climate and



accelerate pedagogical innovation among educators. The main conclusion of the study confirms that the figure of a principal who is able to adapt various leadership styles according to the unique context of the school makes a major contribution to strengthening teacher professionalism and improving the quality of school education in order to create a superior generation that has character, is intelligent, competitive, and is ready to face all the dynamics of the global era.

Keywords: *School Principal Leadership, Teacher Professionalism, Educational Leadership, Educational Quality, Secondary School*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa yang bertujuan meningkatkan *value* dan potensi manusia secara berkesinambungan bagi generasi mendatang. Dalam upaya membangun sumber daya manusia yang unggul serta memiliki daya saing tinggi, kualitas pendidikan harus selalu menjadi prioritas utama yang diperhatikan oleh seluruh pemangku kepentingan. Institusi pendidikan yang bermutu tinggi sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumber daya serta efektivitas proses pembelajaran yang berlangsung di dalamnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah memegang peranan kunci sebagai pemimpin strategis yang menetapkan arah kebijakan, mengembangkan kapasitas tenaga pendidik, serta memastikan tata kelola internal berjalan secara optimal. Sebagai seorang *top leader*, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai strategi manajerial yang adaptif. Gaya kepemimpinan yang fokus pada kemajuan profesional serta manajemen perubahan yang terencana terbukti mampu meningkatkan mutu pengajaran serta capaian prestasi siswa secara signifikan (Agustin et al., 2023; Aprianto et al., 2023; Tono, 2020; Yusutria et al., 2022). Oleh karenanya, memperkuat kapabilitas kepemimpinan sekolah melalui kebijakan yang tepat merupakan langkah esensial untuk menjamin keberlanjutan kualitas pendidikan yang diidamkan oleh masyarakat luas.

Kepemimpinan adalah elemen vital dalam setiap aktivitas organisasi, terutama pada instansi pendidikan yang memiliki dinamika sosial dan intelektual yang kompleks. Mekanisme kepemimpinan melibatkan kemampuan individu untuk memengaruhi aktivitas kelompok menuju pencapaian tujuan bersama secara harmonis. Seorang pemimpin pendidikan harus memiliki *style* atau gaya kepemimpinan tertentu yang mencerminkan cara berperilaku khas dalam menghadapi berbagai situasi di sekolah. Berbagai teori dapat diterapkan, mulai dari kepemimpinan *transformational* yang menekankan pada inspirasi dan pemberdayaan visi, hingga teori *transactional* yang lebih fokus pada pengelolaan tugas melalui sistem imbalan. Selain itu, pendekatan *situational* dan *instructional* juga sangat penting untuk memastikan penyesuaian gaya dengan konteks kebutuhan tim serta pengawasan kurikulum yang ketat. Penggunaan teori kepemimpinan positif juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan penuh apresiasi bagi seluruh warga sekolah (Dolonseda & Sendiang, 2025; Kumbaraningtyas et al., 2025; Nursaid, 2020; Zaenuddin et al., 2025). Kombinasi dari berbagai teori ini membantu kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawab besar untuk menciptakan suasana belajar yang produktif. Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan mutu lembaga sangat bergantung pada kontribusi kepemimpinan yang visioner serta inspiratif dari figur kepala sekolahnya.

Profesionalisme guru merupakan elemen krusial yang secara langsung menentukan kualitas hasil pendidikan di dalam ruang kelas secara berkelanjutan. Seorang guru yang



profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar secara mendalam, tetapi juga wajib memiliki kompetensi *pedagogic*, kepribadian, sosial, serta profesionalitas yang tinggi. Berbagai *indicator* keberhasilan dalam profesi ini mencakup kemampuan merancang rencana pembelajaran yang efektif, mengelola dinamika kelas dengan baik, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara objektif. Selain aspek teknis, guru juga harus menunjukkan sikap teladan, disiplin, dan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan amanah mendidik generasi muda. Pengembangan kapasitas profesional ini dapat terus ditingkatkan melalui partisipasi aktif dalam pelatihan, pembacaan literatur terkini, serta keterlibatan dalam organisasi profesi yang relevan. Melalui peningkatan profesionalisme yang konsisten, guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan potensi peserta didik secara optimal. Kepala sekolah dalam hal ini bertindak sebagai fasilitator yang menyediakan sumber daya serta dukungan yang diperlukan agar produktivitas guru tetap terjaga dan terus mengalami peningkatan mutu dari waktu ke waktu sebagai bentuk nyata dedikasi pada dunia pendidikan (Haratua et al., 2025; Kurniawan, 2020; Ngin et al., 2021; Sutisna et al., 2023).

Meskipun standar ideal mengenai kepemimpinan dan profesionalisme telah ditetapkan, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup menantang bagi kemajuan sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak akan pernah terwujud tanpa adanya sosok pemimpin yang benar-benar mampu berperan sebagai komunikator ulung serta *problem solver* yang handal bagi stafnya. Faktanya, masih ditemukan kendala dalam menggerakkan guru untuk mencapai standar profesionalitas yang tinggi karena keterbatasan strategi yang diterapkan oleh pimpinan di sekolah. Pemimpin yang kurang efektif akan mengalami kesulitan besar dalam memotivasi guru serta menyediakan fasilitas yang benar-benar dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pengajaran di kelas atas. Kesenjangan antara penyediaan sumber daya dengan implementasi praktik di lapangan sering kali menghambat terciptanya lingkungan belajar yang inspiratif. Tanggung jawab besar kepala sekolah dalam mengarahkan perubahan sering kali terkendala oleh kurangnya pendekatan yang adaptif terhadap dinamika internal organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sebuah evaluasi mendalam mengenai bagaimana peran kepemimpinan seharusnya dijalankan agar tidak hanya bersifat administratif, melainkan benar-benar menyentuh aspek pengembangan manusia yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah institusi pendidikan nasional saat ini (Bahri, 2022; Holdi et al., 2023; Sahwi & Citriadin, 2025; Yanuarsari et al., 2022).

Pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru mendorong perlunya dilakukan sebuah kajian mendalam yang bersifat spesifik dan kontekstual. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi tema serupa di daerah lain yang menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru. Namun, penelitian ini menawarkan nilai inovasi dan kebaruan dengan memfokuskan analisis secara mendalam pada lingkungan SMP Negeri 2 Jabon untuk Tahun Ajaran 2024/2025. Perbedaan mendasar penelitian ini terletak pada upaya menganalisis secara tajam bagaimana peran kepemimpinan dapat diimplementasikan secara konkret untuk menjawab tantangan profesionalisme di sekolah tersebut. Fokus utama masalah yang diangkat adalah identifikasi strategi kepemimpinan yang paling efektif serta penentuan indikator yang tepat untuk memacu performa tenaga pendidik di lembaga tersebut. Melalui pendekatan ini, diharapkan ditemukan sebuah formula manajerial yang adaptif bagi SMP Negeri 2 Jabon dalam meningkatkan mutu layanannya. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang nyata bagi peningkatan kualitas



pengajaran di sekolah tersebut demi menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing global di kancah persaingan yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk membedah fenomena kepemimpinan secara mendalam dan sistematis pada lingkungan pendidikan menengah. Lokasi riset ditetapkan secara spesifik di SMP Negeri 2 Jabon, Sidoarjo, guna mengamati interaksi serta kebijakan manajerial yang berlaku selama tahun ajaran 2024/2025. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk memahami konteks situasi dan latar fenomena alami secara utuh tanpa melakukan manipulasi variabel di lapangan. Peneliti memosisikan diri sebagai instrumen kunci yang terjun langsung ke dalam *natural setting* untuk menangkap realitas sosiologis mengenai bagaimana figur pemimpin memengaruhi perilaku profesional para pendidik. Melalui kerangka deskriptif ini, setiap data yang diperoleh ditransformasikan menjadi narasi yang rinci dan bermakna guna mengevaluasi efektivitas peran strategis kepala sekolah. Fokus utama prosedur ini adalah memberikan gambaran objektif mengenai dinamika internal sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pengajaran serta kompetensi pedagogik guru melalui pendekatan manajerial yang adaptif terhadap perubahan zaman global.

Prosedur pengumpulan informasi primer dan sekunder dilaksanakan melalui kombinasi teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi guna menjamin kecukupan data yang kredibel. Peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk memotret profil institusi serta iklim kerja harian di SMP Negeri 2 Jabon. Instrumen pendukung berupa pedoman wawancara *semi-structured* dipergunakan untuk menggali perspektif subjektif dari kepala sekolah, tenaga pendidik, staf kependidikan, hingga peserta didik mengenai berbagai indikator profesionalisme. Sesi tanya jawab difokuskan pada strategi pemberdayaan, motivasi kolektif, serta mekanisme evaluasi kinerja yang telah diimplementasikan oleh pimpinan. Selain itu, teknik dokumentasi diterapkan dengan menghimpun arsip administratif berupa Rencana Hasil Kerja atau RHK, perangkat pembelajaran seperti RPP, serta catatan partisipasi guru dalam kegiatan pelatihan maupun kelompok musyawarah guru mata pelajaran. Integrasi berbagai instrumen ini bertujuan untuk menyinkronkan data lisan dengan bukti fisik operasional sekolah sehingga diperoleh data yang tuntas mengenai implementasi kepemimpinan instruksional dan transformasional di lembaga tersebut secara objektif.

Tahapan analisis data dijalankan secara sistematis mengikuti model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana, yang meliputi fase pengumpulan, kondensasi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap awal, peneliti melakukan seleksi ketat terhadap seluruh informasi mentah guna menyaring poin-poin krusial terkait pengembangan kompetensi guru, sementara data yang tidak relevan dieliminasi melalui proses *data condensation*. Selanjutnya, informasi yang telah terfokus diorganisasikan ke dalam bentuk matriks visual atau uraian naratif guna mempermudah identifikasi pola hubungan antara gaya kepemimpinan dengan eskalasi motivasi kerja para staf. Guna menjamin keabsahan temuan, penelitian ini menerapkan strategi *triangulation* sumber dan metode dengan membandingkan hasil wawancara antar-pemangku kepentingan serta mengecek silang dengan dokumen pendukung sekolah. Proses verifikasi dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai titik jenuh data untuk memastikan kesimpulan yang diambil memiliki validitas tinggi. Melalui rangkaian prosedur ilmiah ini, peneliti merumuskan simpulan akhir mengenai kontribusi nyata

kepemimpinan yang humanis dalam menciptakan iklim sekolah suportif serta memacu inovasi pedagogik para pendidik secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Peran Sentral Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Profesionalisme

Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Jabon memegang peranan yang sangat sentral dan krusial dalam upaya mendorong peningkatan profesionalisme guru secara menyeluruh melalui mekanisme kerja yang terstruktur. Peran strategis ini diwujudkan melalui serangkaian tahapan manajerial yang mencakup perencanaan program pengembangan yang sistematis, pelaksanaan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan, serta proses evaluasi kinerja yang bersifat menyeluruh terhadap seluruh komponen pendidik. Kepala sekolah tidak hanya memandang jabatan tersebut sebagai otoritas struktural atau administratif semata, melainkan sebagai sebuah tanggung jawab moral yang besar untuk menggerakkan seluruh ekosistem sekolah menuju pencapaian mutu pendidikan yang lebih tinggi. Melalui visi yang jelas, pimpinan sekolah mampu memetakan kebutuhan kompetensi guru dan menyusun langkah-langkah strategis yang tepat sasaran agar setiap guru memiliki peluang yang sama untuk berkembang. Keberhasilan dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada kemajuan profesional ini menjadi fondasi utama bagi terciptanya budaya kerja yang unggul di lingkungan sekolah. Dengan menempatkan diri sebagai agen perubahan, kepala sekolah berhasil memastikan bahwa setiap program pengembangan yang dirancang benar-benar selaras dengan tantangan pendidikan modern yang dihadapi saat ini.



Gambar 1. Hasil Wawancara

Dampak dari kepemimpinan yang kuat ini dirasakan secara nyata oleh berbagai elemen sekolah, mulai dari guru, tenaga kependidikan, hingga para siswa yang menjadi subjek utama dalam proses pembelajaran. Dari sudut pandang para pendidik, kepemimpinan kepala sekolah memberikan dukungan nyata dalam pelaksanaan tugas profesional sehari-hari melalui pemberian bimbingan yang konstruktif dan solutif terhadap berbagai kendala teknis. Sementara itu, bagi tenaga kependidikan atau staf, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan mereka sesuai dengan fungsi dan tugas pokok masing-masing secara proporsional. Komunikasi yang berjalan dengan sangat efektif antara pimpinan dan staf mendukung terciptanya koordinasi kerja yang harmonis sehingga seluruh sistem pendukung sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Selain itu, para siswa juga menangkap energi positif dari profesionalisme guru yang tercermin melalui sikap disiplin, keramahan, serta kemampuan memotivasi yang tinggi selama kegiatan belajar



berlangsung di dalam kelas. Sinergi yang tercipta di antara seluruh pemangku kepentingan ini membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor pendorong utama bagi terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas, kompetitif, dan memiliki akuntabilitas profesional yang sangat tinggi.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Secara Berkelanjutan

Strategi pengembangan kompetensi guru di SMPN 2 Jabon dilaksanakan melalui berbagai pendekatan formal dan nonformal yang dirancang untuk memperkaya pengetahuan serta keterampilan teknis para pendidik secara berkelanjutan. Kepala sekolah secara aktif memfasilitasi keikutsertaan guru dalam kegiatan workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran baik di tingkat sekolah maupun kabupaten, serta berbagai pelatihan berbasis daring yang relevan. Salah satu inovasi yang menonjol adalah penerapan pengembangan mandiri melalui penyusunan Rencana Hasil Kerja yang dilakukan secara rutin setiap tahun sebagai instrumen untuk memantau progres profesionalitas individu. Fasilitasi ini menunjukkan bahwa pimpinan sekolah bertindak sebagai katalisator yang memberikan ruang luas bagi guru untuk mengeksplorasi potensi diri dan memperbarui metodologi pengajaran mereka sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan mendorong partisipasi aktif dalam webinar dan pelatihan bersertifikat, kepala sekolah memastikan bahwa para guru tidak hanya terpaku pada rutinitas mengajar konvensional, tetapi juga terbuka terhadap inovasi teknologi pendidikan terbaru. Pendekatan pengembangan profesional yang terencana ini terbukti mampu meningkatkan kualitas rancangan pembelajaran yang dibuat oleh guru, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses transfer ilmu kepada para siswa.

Selain penyediaan akses terhadap pelatihan eksternal, kepala sekolah juga mengembangkan mekanisme pendampingan internal yang intensif untuk mengatasi adanya kesenjangan kemampuan atau kesiapan di antara para tenaga pendidik. Perbedaan pemahaman mengenai aspek administrasi pembelajaran serta penguasaan teknologi informasi disikapi dengan pendekatan yang adaptif melalui program mentoring antarguru atau bimbingan langsung dari pimpinan. Solusi berupa pendampingan khusus ini diberikan kepada guru-guru yang masih mengalami kesulitan dalam mengelola dokumen administrasi guru agar mereka tetap dapat memenuhi standar profesional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kepala sekolah menyadari bahwa setiap individu memiliki kecepatan belajar yang berbeda, sehingga strategi pembinaan yang bersifat personal menjadi kunci untuk memastikan tidak ada guru yang tertinggal dalam proses transformasi pendidikan. Melalui dukungan yang bersifat fasilitatif ini, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus melakukan perbaikan diri secara mandiri tanpa merasa terbebani oleh tuntutan administratif yang berat. Keberhasilan strategi ini terlihat dari meningkatnya akuntabilitas guru dalam memenuhi kewajiban profesionalnya, yang dibarengi dengan peningkatan rasa percaya diri saat melaksanakan interaksi edukatif dengan peserta didik di lingkungan sekolah setiap harinya.

3. Pembinaan dan Supervisi Berbasis Pendekatan Personal

Proses pembinaan dan supervisi di SMPN 2 Jabon dilakukan secara sistematis melalui pertemuan rutin dan rapat dinas yang terjadwal secara berkala sebagai forum diskusi profesional bagi guru. Kepala sekolah mengagendakan pertemuan rutin setidaknya dua kali dalam sebulan serta rapat dinas tiga hingga empat kali dalam satu semester untuk mengevaluasi progres kerja dan koordinasi program. Forum-forum ini tidak hanya dimanfaatkan untuk menyampaikan pengumuman administratif, tetapi juga berfungsi sebagai ruang refleksi bagi guru untuk saling berbagi pengalaman mengenai kendala yang dihadapi di kelas. Dalam setiap sesi pembinaan, kepala sekolah senantiasa memberikan umpan balik yang konstruktif dan terstruktur agar guru



dapat segera melakukan perbaikan terhadap kualitas pengajaran mereka secara langsung. Supervisi akademik yang dilakukan tidak bertujuan untuk mencari kesalahan, melainkan lebih menekankan pada upaya membina dan mengembangkan kapasitas individu melalui dialog yang terbuka dan transparan. Dengan adanya mekanisme pemantauan yang konsisten, setiap guru merasa diawasi secara profesional namun tetap mendapatkan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pola pembinaan yang terjadwal ini menciptakan kedisiplinan yang tinggi di kalangan pendidik karena adanya sistem monitoring yang berjalan efektif dan berkelanjutan.

Pendekatan supervisi yang diterapkan juga mencakup dimensi personal, di mana kepala sekolah memberikan perhatian khusus bagi guru yang dinilai kurang disiplin atau mengalami penurunan kinerja melalui komunikasi empatik. Pembinaan yang bersifat personal ini bertujuan untuk menggali akar permasalahan yang dihadapi oleh guru secara mendalam sehingga solusi yang ditawarkan benar-benar tepat sasaran dan bersifat manusiawi. Kepala sekolah berperan sebagai motivator yang mampu membangkitkan kembali semangat kerja guru melalui pemberian dorongan moral serta penguatan terhadap nilai-nilai etika profesi keguruan yang luhur. Evaluasi yang dilakukan di setiap akhir kegiatan pembinaan mencakup penilaian terhadap kehadiran dan dampak nyata dari pelatihan terhadap perubahan perilaku mengajar guru di dalam kelas masing-masing. Melalui evaluasi yang komprehensif, pimpinan sekolah dapat memastikan bahwa investasi waktu dan tenaga dalam program pengembangan profesional benar-benar memberikan hasil yang signifikan bagi peningkatan mutu lulusan. Konsistensi dalam melakukan pengawasan akademik yang dibarengi dengan sentuhan personal ini terbukti efektif dalam membangun budaya tanggung jawab profesional yang kuat di lingkungan sekolah. Guru menjadi lebih mawas diri dan berkomitmen untuk selalu memberikan performa terbaiknya karena merasa diperhatikan dan dibimbing secara terus-menerus oleh pimpinan.

4. Penciptaan Iklim Kerja Kolaboratif dan Kondusif

Penciptaan iklim kerja yang kondusif di SMPN 2 Jabon merupakan salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang harmonis dan produktif bagi guru. Gaya kepemimpinan yang mengutamakan nilai-nilai kekeluargaan dan keterbukaan menciptakan suasana kerja yang penuh dengan rasa saling percaya antara pimpinan dan seluruh tenaga pendidik maupun kependidikan. Kepala sekolah menyadari bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis merupakan prasyarat mutlak bagi guru untuk dapat bekerja secara optimal dan melakukan berbagai inovasi pembelajaran yang kreatif. Motivasi kolektif dipupuk melalui apresiasi terhadap setiap pencapaian sekecil apa pun yang diraih oleh guru, sehingga mereka merasa dihargai sebagai mitra strategis dalam memajukan sekolah. Hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik meminimalisir terjadinya konflik internal dan meningkatkan semangat kerja tim dalam menyelesaikan berbagai program sekolah yang telah dicanangkan bersama. Iklim kerja yang suportif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara individu, tetapi juga memperkuat loyalitas guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan setiap harinya. Dengan suasana sekolah yang hangat dan dinamis, setiap warga sekolah merasa bangga dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan pendidikan di daerah Jabon.

Selain aspek kenyamanan kerja, kepala sekolah juga aktif membangun budaya kolaboratif melalui penguatan komunitas belajar di antara para guru mata pelajaran untuk saling menginspirasi satu sama lain. Melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran tingkat sekolah, para guru didorong untuk melakukan diskusi kelompok, berbagi praktik terbaik, serta



saling memberikan kritik yang membangun atas metode pengajaran. Budaya kolaborasi ini membantu guru untuk keluar dari isolasi profesional dan mulai melihat rekan sejawat sebagai sumber belajar yang sangat berharga bagi pengembangan diri mereka sendiri. Lingkungan yang mendorong adanya semangat berbagi ini secara tidak langsung meningkatkan kualitas pembelajaran yang dirasakan oleh siswa karena adanya standarisasi mutu yang lebih baik antar kelas. Kepala sekolah berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai potensi guru agar dapat bersinergi dalam memecahkan masalah-masalah edukatif yang muncul selama proses pendidikan berlangsung di lapangan. Sinergi antara kepemimpinan yang suportif dan budaya kerja kolaboratif ini menciptakan fondasi yang sangat kokoh bagi keberlangsungan peningkatan profesionalisme guru secara mandiri dan berkelanjutan. Hasil akhirnya adalah terciptanya sekolah yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki karakter organisasi yang kuat sebagai lembaga pendidikan yang terus belajar dan bertumbuh bersama.

Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Jabon merupakan pilar utama dalam menggerakkan seluruh komponen pendidikan menuju mutu yang lebih tinggi. Peran ini tidak hanya terbatas pada urusan administratif struktural, melainkan mencakup tanggung jawab moral yang mendalam dalam membina para pendidik secara menyeluruh. Melalui pendekatan kepemimpinan instruksional dan transformasional, kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan strategis yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif bagi pertumbuhan kompetensi guru secara signifikan. Strategi yang diterapkan berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan, di mana setiap kebijakan difokuskan pada peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas. Kepala sekolah secara aktif memfasilitasi kebutuhan tenaga pendidik agar mereka mampu beradaptasi dengan dinamika kurikulum modern yang semakin kompleks. Dengan menempatkan diri sebagai pembimbing dan penggerak, sosok pemimpin ini berhasil membangun fondasi empiris yang kuat untuk meningkatkan standar profesionalisme di lingkungan sekolah secara konsisten. Keberhasilan ini tercermin dari sinergi yang terjalin antara visi lembaga dengan praktik pengajaran sehari-hari. Komunikasi yang terbuka menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa setiap program pengembangan yang direncanakan dapat berjalan secara efektif serta memberikan dampak nyata bagi seluruh warga sekolah tanpa terkecuali (Dewi et al., 2020; Harmi, 2022; Nurlaela, 2023).

Implementasi strategi pengembangan profesional di institusi ini dilakukan melalui perencanaan yang sangat sistematis dan terukur guna memperkaya pengetahuan serta keterampilan teknis para guru. Kepala sekolah memfasilitasi partisipasi aktif tenaga pendidik dalam berbagai forum ilmiah seperti *workshop*, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran tingkat kabupaten, hingga pelatihan berbasis daring atau *webinar*. Selain kegiatan formal, pengembangan mandiri juga didorong melalui penyusunan Rencana Hasil Kerja tahunan yang menjadi komitmen pribadi setiap guru dalam meningkatkan performa mereka. Sebagai fasilitator, kepala sekolah memastikan bahwa setiap pendidik memiliki ruang yang cukup untuk mengeksplorasi potensi pedagogik mereka melalui berbagai platform pendidikan modern. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dalam merancang materi, tetapi juga memperkuat mentalitas pembelajar sepanjang hayat di kalangan staf pengajar. Dukungan nyata dalam bentuk akses terhadap informasi dan sarana pelatihan terintegrasi secara berkelanjutan dalam praktik operasional harian sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada sumber daya manusia menjadi prioritas utama pemimpin untuk menghadapi tantangan edukasi di masa depan. Guru merasa didukung secara penuh untuk terus berinovasi dalam



memberikan layanan pendidikan terbaik bagi siswa secara berkelanjutan (Elbadiansyah, 2025; Palupi et al., 2021; Sari et al., 2021; Tobing & Hasanah, 2021).

Pembinaan berkala dan supervisi sistematis menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan dalam menjaga kualitas kinerja para tenaga pendidik di lapangan. Kepala sekolah menyelenggarakan pertemuan rutin sebanyak 2 kali dalam sebulan serta rapat dinas yang dijadwalkan sebanyak 3 hingga 4 kali dalam satu semester. Forum dialog profesional ini dimanfaatkan secara optimal untuk memberikan motivasi, arahan, serta umpan balik terstruktur mengenai praktik pengajaran yang telah dilaksanakan. Selain pertemuan kolektif, pendekatan personal juga diterapkan melalui pembinaan khusus bagi individu yang memerlukan perhatian ekstra terkait aspek kedisiplinan atau etika kerja. Supervisi akademik dilakukan bukan untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai upaya pembimbingan yang bersifat konsultatif agar guru merasa nyaman dalam melakukan refleksi diri. Melalui interaksi yang intensif ini, tercipta hubungan kekeluargaan yang erat sehingga motivasi kerja meningkat secara alami tanpa adanya tekanan birokrasi yang kaku. Dukungan emosional dan pengawasan yang terencana membantu membangun budaya profesional yang kuat di mana setiap masukan dianggap sebagai peluang pertumbuhan. Sistem evaluasi yang melekat pada setiap sesi pembinaan memastikan bahwa setiap arahan ditindaklanjuti dengan langkah nyata bagi kemajuan sekolah secara utuh (Ndiwa, 2025; Sanjaya et al., 2025; Zaenuddin et al., 2025).

Pemimpin sekolah menyadari adanya variasi dalam tingkat kemampuan dan kesiapan antar guru, terutama dalam hal pengelolaan administrasi pembelajaran yang sering kali menjadi kendala teknis. Menanggapi perbedaan kompetensi tersebut, diterapkan strategi kepemimpinan adaptif atau *differentiated leadership* melalui program pendampingan intensif bagi individu yang mengalami kesulitan. Pendekatan responsif ini memastikan bahwa setiap pendidik memperoleh dukungan yang sesuai dengan kebutuhan profesional spesifik mereka agar tidak tertinggal dalam proses transformasi pendidikan (Liang et al., 2024; Rosfiani et al., 2025; Suryawati et al., 2024; Termizi, 2025). Kepala sekolah berperan aktif dalam menjembatani kesenjangan kemampuan melalui *mentoring* atau bimbingan sejawat yang difasilitasi oleh lembaga secara terorganisir. Solusi yang ditawarkan bersifat kontekstual dengan mempertimbangkan latar belakang serta pengalaman masing-masing tenaga pengajar agar proses adaptasi berjalan lebih lancar. Fokus pada aspek akuntabilitas profesional juga ditekankan untuk memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan dengan standar disiplin yang tinggi sesuai etika keguruan. Upaya mengatasi perbedaan individu ini memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah karena guru merasa diperhatikan secara personal oleh pimpinan mereka. Dengan demikian, kualitas pengajaran tetap terjaga meskipun terdapat dinamika kemampuan yang beragam di antara staf pengajar, sehingga visi sekolah dapat tercapai secara kolektif (Kartiko et al., 2023; Mudatsir, 2021; Prasetyo & Salabi, 2022; Saniyem et al., 2020; Zhahira, 2022).

Tahap akhir dari manajemen pengembangan profesionalisme ini adalah pelaksanaan evaluasi menyeluruh yang mencakup seluruh dimensi kinerja serta dampak nyata terhadap kualitas pembelajaran. Evaluasi dilakukan secara berkesinambungan dalam setiap kegiatan pembinaan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan memberikan nilai tambah bagi kompetensi guru secara integral. Selain aspek penilaian, penciptaan budaya kolaboratif atau *learning community* menjadi fokus utama pemimpin untuk mendorong pertukaran praktik terbaik antar sesama pendidik. Lingkungan kerja yang suportif memungkinkan terjadinya diskusi kelompok dan kerja sama yang produktif dalam merancang solusi atas masalah pendidikan di kelas. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup satu sekolah,



temuan yang dihasilkan memberikan gambaran nyata tentang pentingnya gaya kepemimpinan komunikatif dan terbuka. Implikasi dari studi ini menegaskan bahwa kepala sekolah harus mampu mengombinasikan gaya transformasional dan instruksional agar peningkatan profesionalisme guru berlangsung secara berkelanjutan. Kesuksesan di SMPN 2 Jabon membuktikan bahwa sinergi antara pembinaan disiplin, motivasi kolektif, dan fasilitas pengembangan mandiri adalah kunci utama. Melalui evaluasi yang jujur dan refleksi yang mendalam, institusi pendidikan dapat terus berkembang menjadi organisasi pembelajar yang dinamis dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Jabon berperan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi berkelanjutan, pembinaan yang terstruktur, serta evaluasi kinerja yang konsisten. Analisis data kualitatif menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang bersifat integratif dengan mengombinasikan kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, instruksional, dan positif sesuai dengan konteks sekolah dan kebutuhan guru. Temuan ini memberikan pemahaman empiris bahwa profesionalisme guru terbentuk melalui proses kepemimpinan yang adaptif, berorientasi pada pembelajaran, dan didukung oleh iklim kerja yang kondusif. Secara teoretis, hasil penelitian ini menguatkan dan melengkapi penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tidak bergantung pada satu model kepemimpinan tunggal, melainkan pada kemampuan mengintegrasikan berbagai pendekatan kepemimpinan secara kontekstual. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup lokasi dan subjek penelitian yang masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan metodologis yang beragam untuk memperkaya pemahaman mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

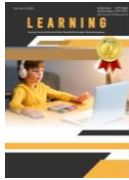
- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2129>
- Aprianto, I., Astuti, A., Fauzi, H., Gusvita, M., & Iswanto, I. (2023). Analysis of the influence of managerial skills and the charisma of the school principal in improving performance and teacher professionalism. *JETL (Journal of Education Teaching and Learning)*, 8(1), 103. <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.4444>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam melalui sumber daya manusia di era pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Dewi, Y. K., Juliejantiningsih, Y., & Nurkolis, N. (2020). Implementasi ISO 9001:2015 dalam penjaminan mutu SMP Negeri 2 Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i1.6833>
- Dolonseda, H. P., & Sendiang, D. J. (2025). Kajian empiris tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Amurang. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1482. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7969>



- Elbadiansyah, E. (2025). Manajemen sekolah penggerak sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di Kalimantan Timur. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 100. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i1.4531>
- Haratua, C. S., Aslamiyah, S., Munawati, S., & Nugraha, Y. A. (2025). Efektivitas penerapan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1366. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7995>
- Harmi, H. (2022). Analisis kesiapan program moderasi beragama di lingkungan sekolah/madrasah. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 7(1), 89. <https://doi.org/10.29210/021748jpgi0005>
- Holdi, M., Mulyono, S., Gunadi, G., & Sulaiman, S. (2023). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga dan peningkatan motivasi guru sekolah penggerak. *SOSIO EDUKASI: Jurnal Studi Masyarakat Dan Pendidikan*, 6(2), 144. <https://doi.org/10.29408/sosedu.v6i2.24140>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Kumbaraningtyas, A., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4687>
- Kurniawan, A. (2020). Peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Cirebon. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.8323>
- Liang, W., To, J., & Lo, Y. Y. (2024). A journey towards teacher empowerment in differentiated instruction: implications for a sustainable teacher professional development model. *Asia Pacific Education Review*, 26(2), 445. <https://doi.org/10.1007/s12564-024-09977-y>
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Ndiwa, W. (2025). Pendekatan formatif dalam meningkatkan efektivitas pengawasan pada SMK di Kabupaten Kupang. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1122. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8044>
- Ngin, S. N., Khoirunnisa, A., Rodziah, A., & Sholikhah, A. (2021). Analisis disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan ditinjau dari peran kepala sekolah. *Academica: Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(2), 363. <https://doi.org/10.22515/academica.v5i2.4125>
- Nurlaela, N. (2023). Strategi kepemimpinan visioner dalam implementasi visi dan misi berbasis rapor pendidikan di SMA Negeri 2 Cepu. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.17168>
- Nursaid, N. (2020). The leadership of headmaster in improving the quality of madrasa education. *JPI (Jurnal Pendidikan Islam)*, 6(1), 95. <https://doi.org/10.15575/jpi.v6i1.3410>



- Palupi, E., Lian, B., & Sari, A. P. (2021). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 51. <https://doi.org/10.33373/chypend.v7i1.2822>
- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2022). Multikriteria analisis untuk pengembangan berkelanjutan organisasi pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 157. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.96>
- Rosfiani, O., Saidah, R. K., Itsnaini, M. F., Rifaldi, R. P., & Firliansyah, F. (2025). Pembelajaran diferensiasi sebagai pilar implementasi Kurikulum Merdeka. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 556. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6453>
- Sahwi, S., & Citriadin, Y. (2025). Manajemen kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains Geologi Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(1), 506. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.540>
- Saniyem, S., Sunandar, S., & Juliejantiningasih, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i1.6840>
- Sanjaya, A., Fahmi, F., & Sapuadi, S. (2025). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Mentaya Hilir Utara. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 299. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5385>
- Sari, E., Sihalohe, R., Sutomo, S., & Arum, W. S. A. (2021). Meningkatkan komitmen guru melalui optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 1(4), 250. <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.32>
- Sutisna, S. H., Rozak, A., & Saputra, W. R. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6895. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>
- Suryawati, E., Syafrinal, S., Harfal, Z., Muhson, A., Dianti, P. R., & Sulaiman, N. A. (2024). Mentor, Observe, Support, Take Action (MOST): a model for continuing professional development of teacher leaders. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1352577>
- Termizi, S. A. (2025). Kepimpinan digital pemangkin transformasi kurikulum: peranan pemimpin sekolah dalam era pendidikan abad ke-21. *International Journal on Science and Technology*, 16(4). <https://doi.org/10.71097/ijst.v16i4.8678>
- Tobing, P., & Hasanah, E. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi pembelajaran guru pada masa COVID-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2). <https://doi.org/10.58258/jime.v7i2.1789>
- Tono, S. (2020). Kepemimpinan sekolah: efektivitas dan efisiensi dalam peningkatan guru. *Jurnal Varidika*, 32(1), 45. <https://doi.org/10.23917/varidika.v32i1.11299>
- Yanuarsari, R., Romansyah, R., Latifah, E. D., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Potret kepemimpinan dan mutu pendidikan di era MBKM studi deskriptif pada perguruan tinggi swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3822. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2757>



- Yusutria, Y., Hopid, A., & Febriana, R. (2022). Leadership of school principals to improving teacher professionalism at Muhammadiyah school. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 10(2), 144. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v10i2.6763>
- Zaenuddin, Z., Citriadin, Y., Ismail, I., & Khalqi, K. (2025). Manajemen strategik kepala sekolah di SMP Islam Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1248. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6893>
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>