



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU TK

Huriah¹, Siti Rayhanah², Erni Erawati³, Suriansyah⁴, Ratna Purwanti⁵

¹²³⁴⁵FKIP Universitas Lambung Mangkurat

Email : huriah679@gmail.com¹, raihanahsiti88@gmail.com², erawatierni17@gmail.com³,
a.suriansyah@ulm.ac.id⁴, ratna.purwanti@ulm.ac.id⁵

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

ABSTRACT

Improving the quality of Early Childhood Education is highly dependent on the professional capacity of teachers, yet the development of this competency is often not systematically planned. This study aims to analyze the principal's leadership strategy in developing professionalism and empowering teachers at Azzahra Kandangan Kindergarten. Using a qualitative approach with a case study method, the research stages included data collection through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies, whose validity was tested through source triangulation. Data were analyzed using an interactive model that encompasses reduction, presentation, and accurate conclusion drawing. The results revealed that the principal implemented humanistic participatory leadership through routine academic supervision and providing equitable learning opportunities for all teaching staff. The findings indicated active collaboration within the internal learning community and teacher involvement in strategic curriculum planning such as the development of RPPH, semester programs, and annual programs. This strategy significantly increased teacher work motivation, self-confidence, and independence in aspects of pedagogical competence and professional personality. The main conclusion confirms that a non-authoritarian leadership style based on collective empowerment can create a supportive school climate that is essential for sustainable professional growth. This research recommendation points to the need for a more integrated teacher development structure to ensure the quality of early childhood education services remains superior and adaptive to the dynamics of modern developments.

Keywords : *Principal Strategy, Professionalism, Teachers*

ABSTRAK

Peningkatan mutu Pendidikan Anak Usia Dini sangat bergantung pada kapasitas profesional guru, namun sering kali pengembangan kompetensi ini belum terencana secara sistematis. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme serta memberdayakan guru di TK Azzahra Kandangan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, tahapan penelitian meliputi pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi yang diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber. Data dianalisis menggunakan model interaktif yang mencakup reduksi, penyajian, hingga penarikan simpulan secara akurat. Hasil penelitian mengungkap bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan partisipatif yang humanis melalui supervisi akademik rutin dan pemberian kesempatan belajar yang adil bagi seluruh staf pendidik. Temuan menunjukkan adanya kolaborasi aktif dalam komunitas belajar internal serta pelibatan guru dalam perencanaan kurikulum strategis seperti penyusunan RPPH, program semester, dan program tahunan. Strategi ini secara nyata meningkatkan motivasi kerja,



kepercayaan diri, serta kemandirian guru dalam aspek kompetensi pedagogik maupun kepribadian profesional. Simpulan utama menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak otoriter dan berbasis pemberdayaan kolektif mampu menciptakan iklim sekolah suportif yang esensial bagi pertumbuhan profesional berkelanjutan. Rekomendasi penelitian ini mengarah pada perlunya struktur pengembangan guru yang lebih terintegrasi guna memastikan kualitas layanan pendidikan anak usia dini tetap unggul dan adaptif terhadap dinamika perkembangan zaman.

Kata Kunci : *Strategi Kepala Sekolah, Profesionalisme, Guru*

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memegang peranan sebagai figur sentral yang bertanggung jawab penuh dalam mengelola serta memastikan dinamika instruksional di lingkungan pendidikan berjalan secara harmonis. Secara konseptual, kepemimpinan pendidikan bukan sekadar urusan manajerial, melainkan sebuah seni dalam menentukan arah kebijakan strategis guna menjamin tercapainya target-target edukasi yang telah ditetapkan secara kolektif. Oleh karena itu, performa seorang pemimpin satuan pendidikan dituntut untuk terus mengalami eskalasi demi menciptakan ekosistem belajar yang efektif dan efisien bagi seluruh warga sekolah. Strategi yang visioner menjadi landasan utama bagi lembaga pendidikan agar mampu bertransformasi dan berkembang menjadi institusi yang lebih progresif serta kompetitif di era global. Kapasitas profesional guru yang unggul sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah memosisikan diri sebagai penggerak utama dalam setiap lini aktivitas akademik yang ada. Guru, sebagai ujung tombak pengajaran, memerlukan arahan yang tepat agar peran mereka sebagai desainer, fasilitator, serta evaluator pembelajaran dapat memberikan dampak langsung yang positif terhadap capaian perkembangan peserta didik secara utuh. Melalui komitmen yang kuat, kepala sekolah diharapkan dapat membangun kepercayaan di antara para pengajar agar visi sekolah dapat diterjemahkan ke dalam praktik harian yang bermutu tinggi (Holdi et al., 2023; Lestari et al., 2023; Palupi et al., 2021).

Strategi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik mencakup berbagai spektrum, mulai dari pembinaan berkala, pelaksanaan supervisi akademik, hingga penguatan budaya kerja yang solid di dalam institusi. Pendidik membutuhkan dukungan nyata berupa motivasi dan penghargaan agar mereka tetap memiliki gairah untuk terus memperbarui kompetensinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Kepala sekolah selayaknya berperan sebagai fasilitator yang menjembatani para guru untuk mengakses berbagai pelatihan relevan serta menciptakan lingkungan *supportive* bagi pertumbuhan intelektual yang berkelanjutan. Salah satu instrumen krusial adalah supervisi akademik yang dilakukan secara kontinu, yang tidak hanya sekadar memeriksa kelengkapan administratif, melainkan melibatkan dialog reflektif dan bimbingan teknis mengenai metode pengajaran mutakhir (Haratua et al., 2025; Muallifah et al., 2024; Rufaida et al., 2025; Syofian et al., 2023). Kerja sama tim melalui wadah kolaboratif seperti komunitas belajar atau *lesson study* menjadi kunci dalam menciptakan pembelajaran profesional yang mendalam. Melalui jadwal yang teratur dan ketersediaan ruang diskusi, guru dapat saling berbagi praktik terbaik, melakukan refleksi kritis, serta mencari solusi bersama atas berbagai problematika pedagogis yang ditemui dalam ruang kelas sehari-hari tanpa merasa terhakimi. Upaya ini bertujuan agar setiap tenaga pengajar mampu merancang kurikulum yang lebih inovatif serta adaptif terhadap karakteristik unik setiap siswa (Baharizqi et al., 2023; Fatawi & Abidin, 2024).



Namun, terdapat jurang pemisah yang cukup lebar antara harapan ideal tersebut dengan realitas empiris yang ditemukan dalam praktik pendidikan di lapangan saat ini. Banyak pimpinan sekolah yang masih terjebak dalam pusaran beban administratif yang melimpah, sehingga fungsi supervisi akademik sering kali tereduksi menjadi sekadar tugas rutin formalitas belaka tanpa esensi peningkatan kualitas yang nyata. Selain itu, budaya kerja kolaboratif sering kali belum terbangun secara kuat, ditandai dengan rendahnya inisiatif untuk saling bekerja sama dan minimnya dorongan internal guru untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri. Tantangan ini diperumit dengan keterbatasan kapasitas kepemimpinan dalam memahami pendekatan instruksional terbaru yang lebih adaptif terhadap kebutuhan anak masa kini yang serba digital. Motivasi yang rendah dan kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan sering kali menjadi penghalang bagi terciptanya iklim profesional yang sehat di sekolah. Tanpa adanya strategi yang terarah dan terencana secara sistematis, upaya pengembangan guru hanya akan bersifat permukaan dan tidak mampu menyentuh akar permasalahan kompetensi profesionalisme pengajar dalam jangka panjang. Kondisi ini menuntut adanya revaluasi mendalam terhadap pola kepemimpinan agar tidak hanya terpaku pada urusan operasional semata, tetapi beralih menjadi pemimpin pembelajaran yang inspiratif bagi segenap pendidik (Noviko et al., 2025; Sumiati, 2025; Umar et al., 2025).

Kesenjangan ini nampak nyata pada jenjang pendidikan anak usia dini, di mana pengembangan profesionalitas sering kali belum berjalan secara optimal dan terencana dengan matang. Di institusi seperti Taman Kanak-Kanak swasta, kegiatan pelatihan atau pendampingan guru masih cenderung bersifat insidental dan belum terintegrasi secara utuh ke dalam program kerja tahunan sekolah yang sistematis. Masalah pemerataan juga menjadi kendala serius, di mana akses terhadap peningkatan kompetensi belum dirasakan secara adil oleh seluruh staf pengajar karena berbagai kendala internal. Para pendidik di tingkat ini terkadang belum terbiasa melakukan refleksi kritis terhadap praktik mengajar mereka sendiri atau terlibat aktif dalam sesi berbagi pengetahuan seperti *peer teaching* yang efektif. Walaupun upaya pemberian motivasi telah dilakukan, keterbatasan waktu dan sumber daya fisik maupun finansial sering kali membuat hasil supervisi tidak maksimal dalam memacu perubahan perilaku mengajar yang inovatif. Keterbatasan strategi yang spesifik dan terukur menyebabkan potensi kreatif guru dalam merancang pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan perkembangan anak menjadi terhambat secara signifikan di lapangan. Fakta ini menegaskan bahwa sekolah membutuhkan sebuah rancangan strategis yang lebih konkret untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada secara efektif melalui perencanaan yang lebih matang (Mahardhika & Raharja, 2023; Muliati et al., 2022; Purwaningsih et al., 2023; Suhaimi et al., 2022).

Berdasarkan berbagai kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini hadir dengan menawarkan nilai kebaruan yang fokus pada analisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan peran guru di lembaga swasta. Inovasi penelitian ini terletak pada upayanya untuk merumuskan pendekatan yang lebih terarah dalam mengembangkan kompetensi guru melalui strategi pemberdayaan yang sistematis dan berkelanjutan atau *continuous professional development*. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang sudah dilakukan, tetapi juga melakukan analisis mendalam mengenai dampak nyata dari implementasi strategi tersebut terhadap atmosfer akademik sekolah. Dengan membedah bagaimana kepala sekolah bertindak sebagai motor penggerak dan motivator dalam menciptakan budaya kolaboratif, riset ini diharapkan mampu memperkaya khazanah teori manajemen pendidikan serta memberikan kontribusi praktis yang signifikan. Hasil akhir dari kajian ini diproyeksikan menjadi rekomendasi kebijakan yang relevan bagi



peningkatan mutu pendidikan anak usia dini melalui penguatan kapasitas profesional tenaga pendidik secara merata. Melalui temuan ini, diharapkan tercipta sebuah model kepemimpinan pembelajaran yang mampu menjembatani kesenjangan antara teori manajemen dan praktik nyata demi masa depan pendidikan yang lebih berwibawa, inovatif, serta mampu menjawab tantangan zaman secara proporsional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan paradigma kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif guna membedah realitas kepemimpinan secara mendalam di lingkungan pendidikan anak usia dini. Lokasi riset ditetapkan di TK Azzahra Kandangan, sebuah lembaga yang dipilih karena menunjukkan praktik kepemimpinan humanis yang konsisten dalam membina staf pengajar. Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah sebagai informan kunci yang memegang kendali kebijakan strategis, serta seluruh guru sebagai informan pendukung guna memvalidasi efektivitas program di lapangan secara nyata. Pemilihan desain studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena pengembangan sumber daya manusia dalam konteks alamiah tanpa adanya intervensi variabel luar yang dapat merusak keaslian data. Fokus utama prosedur ini adalah menangkap dinamika interaksi manajerial yang berorientasi pada peningkatan kapasitas pendidik secara terukur dan berkelanjutan. Melalui kerangka ini, peneliti berupaya mentransformasi narasi pengalaman lapangan menjadi data ilmiah yang sistematis untuk mengevaluasi strategi pemberdayaan yang telah diimplementasikan selama 1 tahun ajaran terakhir di institusi tersebut secara tuntas dan komprehensif sesuai fakta sosiologis yang terekam.

Prosedur pengumpulan informasi primer dilaksanakan melalui kombinasi teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen fisik guna menjamin integritas data yang diperoleh. Peneliti menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara *semi-structured* untuk menggali visi dan taktik operasional kepala sekolah dalam mendorong kemandirian serta kompetensi pedagogik guru. Sesi tanya jawab dilakukan secara personal guna memperoleh perspektif subjektif mengenai tantangan profesionalisme di sekolah swasta. Sementara itu, teknik observasi digunakan untuk merekam perilaku kepemimpinan dalam sesi supervisi akademik serta interaksi dalam komunitas belajar internal sekolah. Dokumentasi pendukung yang dihimpun mencakup arsip perencanaan kurikulum strategis seperti RPPH, program semester, program tahunan, serta catatan hasil bimbingan teknis yang telah dilaksanakan. Penggunaan berbagai alat bantu ini bertujuan untuk mensinkronkan antara klaim kebijakan pemimpin dengan fakta lapangan yang terjadi di ruang kelas. Seluruh instrumen pengumpulan data telah dirancang agar mampu menangkap esensi kolaborasi tim tanpa mengganggu kelancaran proses belajar mengajar harian yang berlangsung di lembaga tersebut secara objektif dan sistematis bagi kepentingan riset.

Tahapan analisis data dijalankan secara sistematis mengikuti model interaktif yang mencakup fase pengumpulan, reduksi, penyajian data, serta penarikan simpulan melalui proses verifikasi yang ketat. Pada tahap awal, peneliti melakukan seleksi ketat terhadap seluruh informasi mentah yang diperoleh guna memfokuskan pada poin-poin krusial terkait strategi pemberian kesempatan belajar yang adil bagi seluruh staf pendidik. Data yang telah difokuskan kemudian diorganisasikan ke dalam bentuk matriks deskriptif serta narasi tertulis guna mempermudah identifikasi pola hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan eskalasi motivasi kerja. Guna menjamin keabsahan temuan, penelitian ini menerapkan strategi *triangulation* sumber dengan membandingkan data hasil wawancara antara kepala sekolah

dengan guru yang memiliki masa kerja berbeda. Proses pengolahan informasi dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai titik jenuh data, di mana gambaran utuh mengenai kontribusi iklim sekolah suportif dalam meningkatkan kepribadian profesional telah teruji validitasnya secara empiris. Langkah terakhir adalah menyusun simpulan logis mengenai efektivitas pemberdayaan kolektif dalam menciptakan layanan pendidikan yang unggul dan adaptif terhadap tuntutan zaman sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Strategi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah pada lembaga pendidikan ini menunjukkan karakteristik yang sangat jauh dari kesan otoriter melainkan lebih mengedepankan pendekatan partisipatif yang membina seluruh staf pengajar secara humanis. Strategi ini berfokus pada pengembangan profesional berkelanjutan di mana pimpinan tidak hanya bertindak sebagai pengambil kebijakan tunggal namun memposisikan diri sebagai rekan dialog yang setara bagi para guru. Dalam kesehariannya kepala sekolah menjalankan peran strategis sebagai pembimbing yang senantiasa memberikan arahan teknis sekaligus menjadi motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja para pendidik di lingkungan sekolah tersebut. Melalui gaya kepemimpinan yang demokratis ini setiap guru merasa memiliki ruang yang cukup luas untuk berkembang sesuai dengan kapasitas masing-masing tanpa adanya tekanan birokrasi yang kaku atau menghambat kreativitas. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pendekatan ini secara nyata mampu mendorong peningkatan kompetensi pedagogik serta profesionalisme guru karena mereka merasa didukung sepenuhnya oleh manajemen sekolah. Orientasi pada pertumbuhan karir jangka panjang menjadi dasar utama dalam setiap interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan sehingga tercipta sebuah ekosistem pendidikan progresif bagi kemajuan lembaga secara keseluruhan di lapangan.



Gambar 1. Hasil Wawancara

Efektivitas kepemimpinan partisipatif ini juga tercermin melalui cara kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk melakukan inovasi dalam metode pembelajaran tanpa rasa takut salah. Kepala sekolah bertindak sebagai fasilitator yang menyediakan berbagai sumber daya yang diperlukan guna mendukung kelancaran tugas profesional guru di dalam maupun luar kelas. Dukungan emosional dan psikologis yang diberikan oleh pemimpin menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga guru



lebih berani untuk bereksperimen dengan teknik pengajaran baru. Selain itu komunikasi terbuka yang dibangun oleh kepala sekolah memungkinkan setiap kendala yang dihadapi oleh guru dapat didiskusikan secara bersama demi mencari solusi yang paling tepat bagi perkembangan peserta didik. Pola hubungan yang kolegial ini memperkuat rasa memiliki guru terhadap sekolah yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka untuk memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas keseharian. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya fokus pada pencapaian administratif semata tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mental para pendidik sebagai aset terpenting organisasi. Transformasi kompetensi guru terjadi secara organik karena adanya teladan konsisten dari pemimpin yang selalu mengutamakan nilai-nilai empati dan keadilan dalam manajemen institusi pendidikan.

Pelibatan Guru dalam Perencanaan Akademik

Pada fokus penelitian yang kedua ditemukan bahwa kepala sekolah melibatkan guru secara aktif dan intensif dalam setiap tahap perencanaan pembelajaran maupun penyusunan program kerja sekolah tahunan. Keterlibatan ini mencakup proses perumusan rancangan program pengajaran harian serta program semester yang disesuaikan dengan kebutuhan unik peserta didik di lembaga tersebut. Guru tidak sekadar menjadi pelaksana instruksi dari atasan melainkan diberikan otoritas penuh untuk menyampaikan gagasan kreatif dan kontribusi pemikiran dalam setiap rapat akademik. Praktik ini menunjukkan adanya distribusi kekuasaan yang sehat di mana setiap suara guru dihargai sebagai masukan berharga bagi pengambilan keputusan strategis sekolah. Melalui pelibatan aktif ini para guru memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai visi dan misi organisasi sehingga mereka dapat menyelaraskan langkah pembelajaran dengan tujuan besar lembaga. Dampak langsung dari strategi ini adalah meningkatnya rasa percaya diri para pendidik karena mereka merasa dianggap sebagai profesional yang memiliki andil besar dalam menentukan arah kebijakan sekolah. Kemitraan yang kuat antara pimpinan dan guru dalam aspek perencanaan kurikulum ini menjadi kunci utama kesuksesan implementasi program pendidikan secara efektif dan berkelanjutan bagi sekolah.

Pemberian tanggung jawab yang signifikan kepada guru seperti menjadi koordinator kegiatan atau mentor bagi rekan sejawat juga merupakan bentuk nyata dari strategi pelibatan aktif. Penugasan penting ini dirancang untuk mengasah kemampuan manajerial serta kepemimpinan guru sehingga mereka tidak hanya ahli dalam pengajaran di kelas tetapi juga cakap dalam mengelola organisasi. Dengan adanya kepercayaan dari kepala sekolah para guru terdorong untuk senantiasa memperbarui pengetahuan mereka agar dapat menjalankan amanah tersebut dengan hasil yang maksimal. Ruang diskusi yang dibuka lebar oleh manajemen memungkinkan terjadinya pertukaran praktik baik yang secara kolektif meningkatkan standar mutu pendidikan di sekolah tersebut. Guru yang terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta dedikasi yang luar biasa dalam mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Kerja sama tim yang solid terbentuk melalui proses dialogis ini sehingga beban pekerjaan yang berat terasa lebih ringan karena dikelola secara kolaboratif. Akhirnya keterlibatan guru dalam bidang akademik ini menciptakan iklim sekolah yang sangat humanis di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui eksistensinya sebagai bagian tak terpisahkan dari komunitas belajar sekolah dalam jangka panjang.

Pemberdayaan Guru melalui Kesempatan Belajar Adil

Strategi pemberdayaan guru di lembaga ini dilakukan dengan memberikan kesempatan belajar yang adil dan merata kepada seluruh staf pengajar tanpa memandang masa kerja atau



latar belakang. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru mendapatkan akses yang sama untuk mengikuti berbagai pelatihan profesional serta bimbingan teknis yang sesuai dengan potensi masing-masing individu. Pendekatan yang berbasis pada keadilan organisasi ini sangat efektif dalam meminimalisir kecemburuan profesional yang seringkali menjadi penghambat keharmonisan di lingkungan kerja sekolah. Melalui pembagian peran yang proporsional setiap pendidik merasa diberikan ruang untuk mengaktualisasikan diri dan mengeksplorasi kemampuan terpendam mereka dalam konteks pengembangan kompetensi. Kepala sekolah secara jeli mengidentifikasi kebutuhan spesifik setiap guru sehingga jenis pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan dampak yang relevan terhadap kualitas pengajaran di kelas. Upaya ini merupakan bentuk nyata dari komitmen manajemen untuk menempatkan guru sebagai subjek aktif yang bertanggung jawab atas pertumbuhan profesional mereka sendiri. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang transparan para guru merasa lebih termotivasi untuk terus belajar sepanjang hayat demi memberikan layanan pendidikan terbaik bagi seluruh peserta didik yang mereka bimbing saat ini.

Pemberian motivasi dan apresiasi secara konsisten oleh kepala sekolah menjadi instrumen pemberdayaan yang sangat ampuh dalam meningkatkan semangat kerja para pendidik di lembaga ini. Apresiasi yang diberikan tidak selalu bersifat materi namun lebih banyak berupa dukungan emosional serta pengakuan tulus atas setiap pencapaian profesional yang diraih oleh guru. Hal ini menciptakan rasa aman secara psikologis yang memungkinkan para guru untuk terus berinovasi dan keluar dari zona nyaman mereka dalam mengajar. Motivasi intrinsik tumbuh subur dalam lingkungan yang penuh penghargaan sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab moral yang lebih besar terhadap kemajuan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang senantiasa hadir untuk memberikan solusi ketika guru menghadapi tantangan berat dalam menjalankan tugas harian mereka. Dukungan yang nyata dari pimpinan membuat para guru merasa tidak berjalan sendirian dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berubah dengan sangat cepat. Melalui strategi pemberdayaan yang humanis ini tingkat kepuasan kerja guru meningkat secara signifikan yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat pergantian staf. Profesionalisme guru terbangun melalui proses yang berkelanjutan karena didorong oleh sistem manajemen yang sangat menghargai harkat dan martabat manusia dalam organisasi pendidikan modern sekarang.

Iklim Sekolah Suportif dan Budaya Kolaboratif

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa iklim sekolah yang suportif di lembaga ini berhasil menumbuhkan budaya kolaboratif yang sangat kuat di antara para guru. Kerjasama antar pendidik tidak hanya terjadi secara formal dalam rapat resmi melainkan sudah menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari dalam bentuk diskusi santai namun edukatif. Para guru saling berbagi praktik baik mengenai metode pengajaran yang efektif serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kendala yang dihadapi oleh rekan sejawatnya. Lingkungan yang ramah dan penuh kekeluargaan ini membuat setiap individu merasa nyaman untuk bertanya dan belajar dari satu sama lain tanpa merasa rendah diri. Kolaborasi aktif ini menjadi indikator penting keberhasilan manajemen dalam menciptakan komunitas belajar yang dinamis dan berorientasi pada kemajuan bersama. Kepala sekolah berperan penting sebagai arsitek budaya sekolah yang mengutamakan nilai-nilai kolegialitas dan rasa saling memiliki di antara seluruh warga sekolah. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja stres dalam bekerja dapat dikelola dengan baik sehingga produktivitas guru tetap terjaga. Budaya berbagi pengetahuan ini secara kolektif meningkatkan kapasitas intelektual sekolah dan mempercepat proses adaptasi terhadap inovasi pendidikan terbaru yang terus berkembang sangat pesat.



Penerapan gaya kepemimpinan yang menyentuh aspek emosional dan spiritual terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sangat menghormati setiap individu di dalamnya. Kepala sekolah menunjukkan teladan yang konsisten melalui komunikasi pribadi yang penuh empati sehingga setiap guru merasa dipahami sebagai manusia seutuhnya bukan sekadar pekerja. Budaya profesional yang dibangun berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan ini mendorong terciptanya komitmen jangka panjang dari para pendidik untuk terus berkontribusi bagi mutu sekolah. Pengembangan kompetensi guru tidak lagi dirasakan sebagai beban administratif dari atasan melainkan telah menjadi tanggung jawab kolektif yang dijalankan dengan penuh kesadaran. Keadilan dalam pemberian kesempatan berkembang menciptakan persepsi positif terhadap manajemen organisasi yang pada akhirnya memperkuat stabilitas internal lembaga pendidikan tersebut. Guru yang bekerja dalam suasana yang suportif cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi dalam merancang pembelajaran yang menarik bagi anak. Keselarasan antara visi pimpinan dan aksi nyata para guru di lapangan menciptakan harmoni yang sangat indah dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Secara keseluruhan iklim sekolah yang positif ini merupakan buah dari strategi kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai pusat dari segala upaya pengembangan organisasi pendidikan yang berkelanjutan hingga masa depan nanti.

Pembahasan

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah pada lembaga ini menunjukkan pergeseran dari pola otoriter menuju pendekatan partisipatif yang lebih membina serta berorientasi pada pengembangan profesional secara berkelanjutan. Kepala sekolah memposisikan diri sebagai figur sentral yang tidak hanya menetapkan kebijakan namun juga berperan aktif sebagai pembimbing serta fasilitator bagi seluruh tenaga pendidik. Pola ini memberikan ruang bagi guru untuk merasa lebih dihargai sehingga muncul dorongan internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik maupun profesional mereka secara mandiri. Kepemimpinan demokratis semacam ini terbukti mampu menciptakan atmosfer kerja yang sehat di mana setiap individu diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam menentukan arah pendidikan (Churahman, 2022; Handoko et al., 2023; Nursyam, 2020; Raupu et al., 2021). Melalui komunikasi yang terbuka serta transparan pemimpin sekolah berhasil membangun landasan kepercayaan yang kuat di antara seluruh warga sekolah. Dampaknya terlihat pada peningkatan kualitas perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran yang lebih inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Gaya kepemimpinan yang humanis ini menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan standar mutu pendidikan yang lebih tinggi melalui penguatan kapasitas guru secara terus menerus demi mencapai keunggulan institusi secara kolektif dalam lingkungan pendidikan tingkat dini (Ananda et al., 2023; Aspiyana et al., 2024; Rohmah et al., 2023).

Pelibatan guru secara aktif dalam setiap tahapan perencanaan program sekolah menjadi strategi krusial dalam membangun rasa memiliki serta tanggung jawab profesional yang mendalam. Para tenaga pendidik diberikan ruang seluas mungkin untuk menyampaikan gagasan kreatif mereka saat menyusun dokumen penting seperti rencana pelaksanaan pembelajaran harian maupun program tahunan yang sangat kompleks. Aktivitas kolaboratif ini tidak hanya sekadar formalitas administratif melainkan menjadi sarana untuk meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengambil keputusan akademik yang strategis. Ketika guru merasa dilibatkan dalam perumusan kebijakan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat untuk mengimplementasikan rencana tersebut dengan penuh dedikasi di dalam kelas. Iklim kerja yang kondusif ini memicu munculnya berbagai inovasi metode pengajaran yang



lebih segar serta relevan dengan perkembangan zaman saat ini. Pemberian tugas sebagai koordinator kegiatan atau mentor bagi rekan sejawat juga menjadi instrumen efektif untuk mengasah kemampuan manajerial guru di luar aspek mengajar saja. Hal ini menciptakan sinergi positif yang memperkuat kerja sama tim serta meminimalkan ego sektoral di lingkungan pendidikan demi tercapainya target kurikulum bagi 1 lembaga yang berfokus pada kualitas pengajaran (Agustin et al., 2023; Karlina et al., 2022; Riyadi et al., 2025; Syafa'ah & Rohman, 2021).

Strategi pemberdayaan guru diwujudkan melalui pemberian kesempatan belajar yang adil serta merata bagi seluruh staf tanpa adanya diskriminasi dalam pembagian peran. Kepala sekolah melakukan pemetaan potensi individu untuk memastikan bahwa setiap guru mendapatkan program pelatihan atau pendampingan yang paling sesuai dengan kebutuhan pengembangan karier mereka. Pemberian motivasi serta apresiasi secara konsisten menjadi asupan psikologis yang sangat penting dalam menjaga semangat kerja serta loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga. Pengakuan terhadap pencapaian profesional sekecil apa pun mampu menumbuhkan rasa bangga serta meningkatkan motivasi intrinsik untuk terus melakukan eksperimen pedagogis yang berani. Dukungan emosional yang diberikan oleh pemimpin sekolah menciptakan rasa aman secara psikologis sehingga guru tidak takut untuk melakukan kesalahan dalam proses inovasi. Pemberdayaan ini mengubah posisi guru dari sekadar pelaksana instruksi menjadi subjek aktif yang memiliki *agency* profesional dalam menentukan arah pengembangan dirinya sendiri secara mandiri. Keadilan dalam pendistribusian sumber daya belajar ini memastikan bahwa setiap guru memiliki hak yang sama untuk maju serta berkembang sesuai dengan kapasitas maksimal yang mereka miliki saat ini demi mewujudkan 2 pilar utama keberhasilan pendidikan (. et al., 2023; Abdurahman et al., 2023; Nasution et al., 2023; Sulastri et al., 2020).

Terbentuknya iklim sekolah yang suportif menjadi katalisator bagi munculnya kolaborasi aktif antar guru melalui forum diskusi maupun berbagi praktik baik secara berkala. Para pendidik terbiasa untuk saling memberikan umpan balik yang konstruktif serta bekerja sama dalam memecahkan berbagai tantangan pembelajaran yang muncul di lapangan. Budaya kolegalitas yang kental dengan rasa kekeluargaan ini menciptakan lingkungan belajar yang nyaman serta mampu meningkatkan kemandirian serta kreativitas guru secara signifikan. Diskusi lintas jenjang atau mata pelajaran membuka cakrawala berpikir yang lebih luas sehingga terjadi proses belajar bersama yang bersifat horizontal. Kerja sama dalam perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran kolektif memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga secara merata di seluruh lini sekolah tanpa ada ketimpangan kompetensi. Suasana yang ramah terhadap perubahan ini membuat setiap individu merasa didukung untuk terus memperbarui pengetahuan serta keterampilan mereka. Kolaborasi ini juga memperkuat hubungan interpersonal antar sejawat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas interaksi sosial dengan peserta didik di dalam ruang kelas. Aktivitas ini melibatkan 3 komponen utama yaitu empati komunikasi dan aksi nyata demi menumbuhkan motivasi belajar siswa optimal (Kamila et al., 2025; Melviyana et al., 2026; Ratnawati & Hasanah, 2021; Widiastuti et al., 2026).

Implikasi dari seluruh strategi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru merupakan tanggung jawab bersama yang memerlukan pendekatan emosional serta humanistik. Kepala sekolah yang bertindak sebagai fasilitator budaya kolaboratif terbukti mampu membangun kekuatan profesional yang jauh lebih stabil dan berkelanjutan bagi institusi. Namun demikian penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah pengamatan yang



mungkin memiliki karakteristik berbeda jika diterapkan pada lingkungan pendidikan lainnya. Tantangan ke depan adalah bagaimana menjaga konsistensi pemberian apresiasi serta kesempatan belajar tetap adil ketika jumlah staf bertambah. Selain itu diperlukan sistem evaluasi yang lebih terorganisir untuk mengukur dampak nyata dari setiap pelatihan terhadap prestasi siswa secara objektif. Keberhasilan strategi kepemimpinan partisipatif ini sangat bergantung pada kesadaran diri guru untuk terus menjadi pembelajar sepanjang hayat. Sinergi antara kebijakan administratif dengan dukungan spiritual akan menjadi kunci utama dalam menjaga keberlanjutan profesionalisme tenaga pengajar. Pada akhirnya perubahan positif akan terasa jika 4 elemen dasar yaitu visi aksi evaluasi dan motivasi berjalan selaras. Melalui upaya kolektif ini diharapkan kualitas lulusan akan meningkat seiring dengan tingginya kompetensi yang dimiliki oleh para pendidik masa depan.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah di TK Azzahra Kandungan dalam mengembangkan profesionalisme guru dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan *participatory* yang bersifat *humanistic* dan edukatif. Pemimpin di lembaga ini tidak memposisikan diri sebagai pemegang otoritas tunggal yang kaku, melainkan bertindak sebagai fasilitator, pembimbing teknis, serta rekan dialog yang setara bagi seluruh staf pendidik. Strategi operasional yang diimplementasikan secara sistematis meliputi pelaksanaan supervisi akademik secara rutin serta pemberian kesempatan belajar yang adil bagi setiap individu tanpa memandang latar belakang masa kerja. Selain itu, kepala sekolah melibatkan guru secara aktif dan intensif dalam penyusunan 3 dokumen kurikulum strategis sekolah, yaitu rencana pelaksanaan pembelajaran harian, program semester, dan program tahunan. Pelibatan strategis ini memberikan otonomi penuh bagi guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran di dalam kelas. Melalui pola komunikasi dua arah yang sangat terbuka, tercipta sebuah ekosistem pendidikan yang progresif selama 1 tahun ajaran terakhir. Kepemimpinan visioner ini berhasil mentransformasi beban administratif menjadi proses pengembangan kapasitas bermakna.

Implementasi strategi pemberdayaan kolektif tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepercayaan diri, serta kemandirian guru dalam aspek kompetensi pedagogik. Iklim sekolah yang bersifat *supportive* memicu tumbuhnya budaya kolaboratif yang kuat, di mana para pendidik aktif berbagi praktik terbaik melalui komunitas belajar internal. Pertumbuhan profesional berkelanjutan atau *continuous professional development* terjadi secara organik karena adanya dukungan emosional serta apresiasi yang konsisten dari pihak pimpinan sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif esensial untuk menciptakan layanan pendidikan anak usia dini yang unggul serta adaptif. Sebagai saran untuk penelitian kedepannya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan studi pada lokus yang lebih luas dengan melibatkan berbagai lembaga pendidikan berbeda guna menguji generalisasi hasil secara empiris. Selain itu, diperlukan penelitian dengan pendekatan *mixed methods* guna mengukur secara kuantitatif korelasi antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap capaian prestasi perkembangan peserta didik. Eksplorasi mendalam mengenai integrasi teknologi digital dalam supervisi akademik direkomendasikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. H. F., Azmi, P., Yantoro, Y., & Setiyadi, B. (2023). Implementasi sistem informasi manajemen melalui platform merdeka mengajar untuk meningkatkan kompetensi



- guru sekolah dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6463. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2766>
- Abdurahman, T., Firdaus, R., & Gunawan, A. (2023). Pengembangan sumber daya guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogis melalui MGMP (study di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang). *Journal on Education*, 5(4), 11174. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2047>
- 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>
- Ananda, R., Wibisono, W. C., Kisvanolla, A., & Purwita, P. A. (2023). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2), 693. <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.4028>
- Aspiyana, T., Vienlentina, R., Natalia, K., & Prianti, Y. (2024). Tingkat self-esteem sebagai intervening pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap burnout pada guru TK. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 423. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i2.5605>
- Baharizqi, S. L., Muhtar, T., Herlambang, Y. T., & Fahrozy, F. P. N. (2023). Kompetensi pedagogik di era society 5.0: Sebuah tinjauan dalam perspektif pedagogik kritis. *Elementary School Journal PGSD FIP UNIMED*, 13(2), 259. <https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v13i2.46286>
- Churahman, T. (2022). Principal's leadership style correlation with improved external quality assurance system. *Halaqa Islamic Education Journal*, 6(1), 51. <https://doi.org/10.21070/halaqa.v6i1.1603>
- Fatawi, I., & Abidin, A. A. (2024). Self-reflection and peer feedback practices: An exploratory study on the sekolah penggerak program. *Journal of Education and Religious Studies (JERS)*, 4(3), 90. <https://doi.org/10.57060/jers-gddgac81>
- Handoko, C., Andari, A. A., Zulkarnain, I., & Lestari, S. I. (2023). The principal's democratic leadership style in improving teacher's pedagogical competence at SMPIT Auladina Indonesia, Bandar Lampung City. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i01.3163>
- 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>
- 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>
- Kamila, A. N., Tetep, T., & Setiawan, Y. (2025). Peran guru IPS dalam menumbuhkan keterampilan sosial peserta didik. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1664. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8558>
- Karlina, T., Manalu, M., & Amini, M. (2022). Profil fungsi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9650. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4088>
- Lestari, P. P., Yuhana, Y., & Pribadi, R. A. (2023). Peran manajerial kepala sekolah dalam meingkatkan kualitas kinerja guru pada kegiatan pembelajaran tatap muka terbatas



- di SD Negeri Saga I Kabupaten Tangerang. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(2), 2242. <https://doi.org/10.23969/jp.v7i2.7103>
- Mahardhika, B. N., & Raharja, S. (2023). The importance of strategic planning with modern trends in education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(2), 1807. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.2527>
- Melviyana, E., Mardiyah, A., Luthfinda, M., Famularsih, S., Hanik, U., & Prihananto, A. (2026). Pembinaan ekstrakurikuler MAPSI dan OSN sebagai wadah pengembangan potensi, prestasi, dan karakter religius siswa. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 205. <https://doi.org/10.51878/community.v6i1.8946>
- Muallifah, I., Nadilla, N., Putri, N. F. A., & Hasana, U. (2024). Optimalisasi pengawasan kinerja guru dalam pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas mutu supervisi akademik. *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 8(2), 320. <https://doi.org/10.24114/jgk.v8i2.54188>
- Muliati, A., Sihotang, W., Octaviany, R. A., & Darwin, D. (2022). Effectiveness of school resources management in improving the quality of education. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 901. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i6.480>
- Nasution, A. F., Ningsih, S., Silva, M. F., Suharti, L., & Harahap, J. P. (2023). Konsep dan implementasi kurikulum merdeka. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(3), 201. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i3.37>
- Noviko, H., Maksum, H., & Novaliendry, D. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi guru melalui pemanfaatan teknologi pembelajaran digital. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1276. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8013>
- Nursyam, N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 27. <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1413>
- 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>
- Purwaningsih, P., Mawardi, I., & Usman, N. (2023). Manajemen strategik gerakan sekolah menyenangkan dalam mewujudkan profil pelajar pancasila. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.315>
- Ratnawati, R., & Hasanah, M. (2021). Peran guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa selama pandemi covid-19. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 1(1), 60. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v1i1.339>
- Raupu, S., Maharani, D., Mahmud, H., & Alauddin, A. (2021). Democratic leadership and its impact on teacher performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1556. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>
- Riyadi, S., Astuti, A., Hikmah, N., Nuraini, N., Suwarma, D. M., Jasiyah, R., & Vierdiana, D. (2025). Analisis efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 3660. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2172>



- Rohmah, N., Pamungkas, J., & Nurrahman, A. (2023). Peran kepala lembaga taman kanak-kanak dalam penyelenggaraan proses pendidikan. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 5597. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i5.5200>
- Rufaida, D., Kusumaningsih, W., & Ginting, R. B. (2025). Pengembangan aplikasi supervisi akademik berbasis website untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru MTS. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 395. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4567>
- Suhaimi, S., Erny, W., & Amberansyah, A. (2022). Manajemen strategi sekolah dasar unggulan basah di kecamatan banjarmasin utara. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9745. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4190>
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>
- Sumiati, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif untuk meningkatkan kinerja guru. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 803. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i3.7247>
- Syafa'ah, L., & Rohman, T. (2021). Implementasi lesson study pada integrasi kurikulum 2013 sebagai daya dukung kompetensi pedagogik guru MI Ma'arif Kumpulrejo 02 Kota Salatiga. *MUBTADI: Jurnal Pendidikan Ibtidaiyah*, 2(2), 158. <https://doi.org/10.19105/mubtadi.v2i2.3690>
- Syofian, S., Radiana, U., Fazarudin, F., & Nuryani, R. (2023). Implementasi model pembelajaran melalui supervisi kelas dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 3347. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6279>
- Umar, M. R., Ahyani, N., & Nugroho, H. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran SD negeri di gugus 1 kecamatan tungkal jaya. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1556. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8003>
- Widiastuti, W., Farikah, F., & Permana, S. A. (2026). Pengaruh kompetensi guru dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa SD kelas VI di kecamatan bayan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 186. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.8947>