

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PROFESIONAL GURU DI SMK NEGERI TAPANGO SULAWESI BARAT

Muh. Alwy Yusuf¹, Abdul Saman², Wahira³

¹Administrasi Pendidikan Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar

²Administrasi Pendidikan Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar

³Administrasi Pendidikan Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar

¹yusufmuhalwy98@gmail.com, ²abdulsaman@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the role of school principal leadership in developing teacher professionalism at SMK Negeri Tapango, West Sulawesi. The research employed a descriptive qualitative method with data collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The primary informants included the Principal, Vice Principals, and selected teachers. Data were analyzed through reduction, presentation, and verification using source and method triangulation. The findings reveal that the principal of SMK Negeri Tapango applies a transformational leadership style, combined with a familial and collaborative approach. The principal acts as an inspirator, facilitator, and provides individual support for teachers' professional growth. Professional development is carried out in a structured and sustainable manner through training, workshops, benchmarking activities, field mentoring, and professional learning communities. These strategies have effectively enhanced the teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies, which in turn have improved their motivation and teaching quality. Supporting factors for successful professional development include government policy support, BOS (School Operational Assistance) funding, strong collegiality among teachers, and the availability of information technology. The main obstacles identified are limited ICT infrastructure, resistance from a minority of teachers to change, and high workloads. The principal addresses these challenges through adaptive approaches, collaborative solutions, and continuous evaluation. This study reinforces the relevance of transformational leadership theory in the context of vocational education and offers a model of best practice for teacher professional development in vocational high schools.

Keywords: leadership, development, professionalism, transformational

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru di SMK Negeri Tapango, Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan utama terdiri atas Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan perwakilan guru. Data dianalisis melalui reduksi, penyajian, dan verifikasi dengan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMK Negeri Tapango menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan pendekatan

kekeluargaan dan kolaboratif. Kepala Sekolah bertindak sebagai inspirator, fasilitator, dan pemberi perhatian individual terhadap kebutuhan pengembangan profesional guru. Pembinaan profesional dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, studi banding, pendampingan lapangan, dan komunitas belajar guru. Strategi pembinaan tersebut berhasil meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan motivasi mengajar dan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung keberhasilan pembinaan meliputi dukungan kebijakan pemerintah dan dana BOS, semangat kolegialitas antar guru, serta ketersediaan teknologi informasi. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan infrastruktur TIK, resistensi minoritas guru terhadap perubahan, dan beban kerja yang tinggi. Kepala Sekolah mengelola hambatan-hambatan ini dengan pendekatan adaptif, solusi kolaboratif, dan evaluasi berkelanjutan. Hasil penelitian ini menguatkan relevansi teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan vokasi dan memberikan contoh praktik baik bagi pengembangan profesional guru di SMK.

Kata Kunci: kepemimpinan, pembinaan, profesionalisme, transformasional

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan bangsa. Dalam konteks ini, profesional guru merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi mutu pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi akademis yang memadai, tetapi juga memiliki motivasi, keterampilan, dan kemampuan untuk mengajar dengan efektif. profesional guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif (Suparno, 2018)

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam mencerdaskan

kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, pencapaian tujuan pendidikan yang optimal seringkali terganggu oleh berbagai tantangan, salah satunya adalah kurangnya profesional guru. Profesional guru mencakup kompetensi, kinerja, dan sikap yang mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar sehingga dibutuhkan upaya pembaharuan dan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam hal ini meliputi perbaikan dan pembaharuan dalam bagian kurikulum pendidikan, pembinaan mutu dan kompetensi guru, penyedia fasilitas pembelajaran yang memadai, perbaikan terhadap administrasi dan kesejahteraan bagi pendidik, perbaikan sistem organisasi pendidikan, perbaikan manajemen

dan pengawasan lembaga pendidikan, serta kebijakan yang mengatur dan mendukung efektifitas pelaksanaan pendidikan (Arsad & Ali, 2021).

Begitu juga dengan Kepala sekolah, sebagai pemimpin di tingkat sekolah, memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan profesional guru. kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan cara yang diinginkan (Northouse 2021). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks ini melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru. Kinerja kepala sekolah dalam mengelola pembinaan profesional guru dapat mempengaruhi motivasi, keterampilan, serta hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kemajuan lingkungan sekolah (Annisaunnafia 2024), Selain itu kepemimpinan yang efektif dalam

konteks sekolah di Indonesia juga memerlukan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, dan orang tua.

Kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan seluruh anggota komunitas sekolah dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan (Suyardi 2021). Untuk mensinergikan dari komponen-komponen pendidikan tersebut tidak lepas dari aktifitas manajemen, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolah (Widiansyah, 2018).

Berdasarkan indeks pembangunan manusia (IPM) tahun 2023, Sulawesi barat berada diperingkat ke-30 dalam kualitas Pendidikan. Hal ini menunjukkan perlunya Upaya yang lebih intensif untuk meningkatkan akses dan mutu Pendidikan di daerah ini. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah terbatasnya jumlah tenaga pendidik

yang berkualitas. Menurut Kepala Dinas Pendidikan Sulawesi Barat, masih ada kebutuhan kurang lebih 500 guru untuk memenuhi kebutuhan pendidikan di enam kabupaten yang ada. Keterbatasan ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, faktor ekonomi juga menjadi kendala, di mana banyak orang tua tidak mampu menyekolahkan anak-anak mereka karena penghasilan yang tidak mencukupi.

Upaya untuk meningkatkan infrastruktur pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik sangat diperlukan. Pendidikan vokasi menjadi salah satu fokus utama untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin meningkat. Dalam hal ini, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) seperti SMK Negeri Tapango memainkan peran penting sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan di Sulawesi Barat. SMK Negeri Tapango muncul sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berupaya menjembatani kesenjangan tersebut. Sekolah ini menawarkan program keahlian yang relevan dengan kebutuhan industri, dengan fokus pada pendidikan vokasi, SMK

Negeri Tapango tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan siswa untuk siap memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data rapor mutu pendidikan SMK Negeri Tapango 3 tahun terakhir, teridentifikasi beberapa indikator yang mengalami peningkatan. Salah satu indikator atau bagian yang mengalami peningkatan adalah terkait kualitas pendidik. Kualitas pendidik yang dimaksud antara lain berhubungan dengan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Hal tersebut, pada akhirnya memberikan dampak pada indikator-indikator yang lain, misalnya kemampuan literasi dan numerasi peserta didik. Pada rapor mutu pendidikan tahun 2024, nilai capaian pada indikator kualitas tenaga pendidik secara keseluruhan berada pada angka 65,48% dengan label capaian baik. Sedangkan nilai capaian pada indikator yang sama di tahun 2023 yaitu 48,13 % dengan label capaian sedang. Hasil ini, terbilang cukup baik dan mencapai target capaian yang telah diprogram pada tahun sebelumnya. Hal ini pun

menunjukkan bahwa ada peningkatan yang signifikan pada profesional pendidik.

Kepala SMK Negeri Tapango, bisa terbilang seorang pemimpin yang profesional. Beliau melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin pembelajaran, supervisor, motivator, dan manager dengan baik dan profesional. Ada beberapa program yang digarap oleh beliau, dan memberi dampak yang besar pada pengembangan profesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi naungannya. Salah satunya adalah pembentukan dan pengaktifan komunitas belajar di sekolah. Beliau memfasilitasi dengan baik komunitas belajar sehingga para guru memiliki ruang untuk belajar, berbagi pengalaman dan praktik baik, serta mengembangkan kompetensinya. Selain itu, kepala sekolah membuka ruang dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebaikan dan perkembangan sekolah. Selain itu, dalam rencana kerja tahunan maupun RKAS, point pengembangan kompetensi guru menjadi hal yang sangat diperhatikan. Sekolah

memprogram kegiatan seminar, pelatihan, workshop, maupun magang dengan porsi yang lebih banyak daripada poin yang lain. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor kunci dalam menentukan kualitas dan efektivitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berperan dalam merumuskan dan menyebarkan visi serta misi sekolah yang menjadi panduan strategis dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan (Hidayat, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat diterapkan dalam konteks pembinaan profesional guru. Fokus penelitian ini akan meliputi bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah, gambaran pembinaan profesional guru dan faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan profesional guru di SMK Negeri Tapango Sulawesi Barat dengan menggunakan dua teori utama yang relevan, yaitu 1. Teori Kepemimpinan Transformasional yang menekankan pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru agar mereka

dapat meningkatkan kualitas diri dan profesionalismenya. James MacGregor Burns (1978) sebagai pelopor gagasan dasar dari teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985) dan Avolio (1994). Empat dimensi utama teori ini yaitu: Idealized Influence (Pengaruh Ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi), Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), dan Individualized Consideration (Perhatian individu).

2. Teori Pengembangan Profesional Guru, Teori ini menggarisbawahi bahwa pengembangan profesional guru adalah proses yang berkelanjutan yang melibatkan refleksi, kolaborasi, dan peningkatan keterampilan secara sistematis. Guskey menekankan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus (Ariel Durham 2024): Relevan dengan kebutuhan guru dan siswa, diberikan secara terus menerus, mampu mengubah praktik mengajar, dievaluasi dampaknya terhadap pembelajaran.

Dengan memahami aspek-aspek ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang cara-cara yang efektif dalam memajukan profesional guru dan pada

gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Hardani, Helmia, dkk (2020) Jenis penelitian ini berkembang sebagai metode penelitian dalam konteks fenomena baik itu sosial, budaya, tingkah laku manusia dalam ilmu-ilmu fisik kealaman.

Penelitian kualitatif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan, tulisan, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti. Sedangkan metode deskriptif merupakan penelitian yang diupayakan mengamati permasalahan secara sistematis mengenai suatu fakta. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Andi Prastowo, Penelitian Deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya, tentang sesuatu variable, gejala atau keadaan (Emi Susanti, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan data-data yang berupa deskripsi oleh responden yang berupa gambaran, penjelasan serta ungkapan-ungkapan terhadap hasil seluruh penelitian tanpa menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru di SMK Negeri Tapango, dengan sasaran yang dianalisis adalah gambaran kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru, strategi-strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru, serta faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesional guru. Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut pengamatan peneliti gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam profesional guru SMK Negeri Tapango menonjolkan

fungsinya sebagai *Leader* (Pemimpin), *Manager*, *Supervisor* (Pengawasan), *Administrator* (Pengelola), dan *Educator*. Fungsi *Leader* dalam kepemimpinan merupakan aspek penting dari peran kepala sekolah, kepala sekolah harus memimpin dan memotivasi staf sekolah, mengembangkan visi dan misi sekolah, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. (Suci 2022), kepala sekolah berperan sebagai motivator, fasilitator, dan evaluator dalam mendukung kinerja guru. Karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam pembinaan guru mulai dari tanggung jawab tugas, disiplin dan komitmen (Muchsin 2022).

Pada pembinaan profesional guru SMK Negeri Tapango mencakup dua aspek utama, yaitu: (1) Pengembangan kompetensi, (2) Peningkatan kinerja. Dalam hal ini peneliti menyimpulkan sebagaimana penjelasan yang disampaikan oleh beberapa guru SMK Negeri Tapango ketika peneliti melakukan wawancara dengan guru tersebut untuk mendapatkan informasi, dimana kepala SMK Negeri Tapango terus aktif melakukan proses peningkatan

kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan profesional guru dan hasil belajar siswa secara optimal. Selaras dengan pendapat (Tambajong & Londa 2020), kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap pelatihan profesional guru produktif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat juga manajemen kinerja guru produktif.

Peneliti juga menemukan faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan profesional guru SMK Negeri Tapango. Dimana faktor pendukungnya yaitu Lingkungan Sekolah yang Positif. Kepala SMK Negeri Tapango senantiasa berupaya menciptakan lingkungan sekolah yang positif dengan tidak membatasi segala bentuk kegiatan pembinaan profesionalisme guru. Apapun usulan kegiatan disekolah selama kegiatan tersebut bersifat pembinaan profesionalisme guru, maka beliau tidak pernah membatasi kegiatan

tersebut seperti: pembentukan komunitas belajar, kelompok-kelompok belajar al-Qur'an, bahkan pembentukan organisasi kemasyarakatan. Pimpinan sekolah yang memiliki visi dan misi yang jelas dalam meningkatkan profesional guru, Selaras dengan penelitian (Yeni 2024), kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru cukup baik dalam melakukan pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi, serta evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam buku "Kepemimpinan Pendidikan" yang ditulis oleh Suhadi dan Basuki (2020), kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang tidak hanya mengelola operasional sekolah tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan dan kearifan lokal. Program pembinaan yang dirancang dengan baik, relevan dengan kebutuhan guru, dan menggunakan metode yang efektif, akan meningkatkan motivasi dan partisipasi guru dalam mengikuti program. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang memadai, seperti perpustakaan, laboratorium, dan ruang kelas yang nyaman, akan

mendukung proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dari pembinaan profesional guru yaitu Keterbatasan sumber daya seperti anggaran. Sebagaimana dituliskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2021 tentang petunjuk teknis pengelolaan dana BOS. Alokasi dana untuk pengembangan profesi Guru hanya berkisar 15% dari total anggaran dana BOS di SMK Negeri Tapango, karena banyaknya alokasi anggaran seperti: penerimaan peserta didik baru, pengembangan perpustakaan, pembayaran honor, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler, pembayaran langganan daya dan jasa, pembelian alat multimedia pembelajaran, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta penyelenggaraan kegiatan kompetensi keahlian. Total dana BOS tentunya tidak mampu secara maksimal memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sehingga dalam hal ini dana untuk pembinaan profesionalisme guru menjadi hambatan utama tersendiri yang harus dipikirkan secara matang oleh kepala SMK Negeri tapango ditengah

minimnya kemampuan dana dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Keterbatasan waktu dan energi. Kepala SMK Negeri Tapango memahami betul keterbatasan guru di SMK Negeri Tapango terkait waktu dan energi yang merupakan faktor penghambat dalam pembinaan profesionalisme guru, karena padatnya proses pembelajaran yang dijadwalkan oleh bagian kurikulum terhadap 36 guru kedalam 18 kelas yang ada di SMK Negeri Tapango. Dimana proses pembelajaran hanya dimulai dari pukul 07.30 sampai pukul 14.15 WITA. Padatnya jadwal tersebut betul-betul menguras waktu dan energi guru, sehingga para guru kurang maksimal dalam mengikuti kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah setelah proses pembelajaran selesai. Ditambah waktu dari pukul 14.15 WITA ke masuknya waktu shalat ashar dirasa tidak akan maksimal dalam memberikan materi-materi pembinaan profesionalisme guru.

Kurangannya motivasi guru. Kurangnya alokasi dana pembinaan profesionalisme guru dan padatnya jadwal mengajar yang dibebankan kepada guru-guru di SMK Negeri Tapango serta sulitnya pembagian

waktu dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan profesionalisme guru menjadikan salah satu penyebab kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan pembinaan tersebut disekolah, disisi lain sulitnya pembagian waktu antara sekolah dan urusan keluarga masing-masing guru menjadi penyebab kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan tersebut terutama kegiatan workshop disekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala SMK Negeri Tapango bahwa dirinya kadang mengalami kendala dan hambatan dalam menyingkronkan antara waktu luang guru dengan pelaksanaan kegiatan workshop sebagai wadah pembinaan profesionalisme guru.

E. Kesimpulan

Dari tujuan peneliti dapat mengungkap dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru di SMK Negeri Tapango berdasarkan hasil penelitian lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah di SMK Negeri Tapango menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan

menginspirasi, memberi pengaruh ideal, dan memperhatikan kebutuhan individu guru, membangun visi bersama, memberikan teladan, menciptakan iklim kerja yang positif, dan memberdayakan guru untuk terus berkembang secara profesional. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, melainkan juga sebagai pembina, motivator, dan fasilitator pembelajaran.

Pembinaan profesional guru dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, mencakup pelatihan internal, seminar, workshop, studi banding, serta penguatan komunitas belajar guru. Kepala sekolah berperan aktif dalam menginisiasi, mengelola, dan mengevaluasi program pengembangan tersebut dengan menyesuaikan kebutuhan masing-masing guru. Strategi pembinaan juga diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti pelatihan dan workshop, untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Pendidikan berkelanjutan membantu guru menghadapi tantangan baru dalam pendidikan dan

mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran (Badriah 2019).

Faktor pendukung dalam pelaksanaan pembinaan profesional guru antara lain: adanya dukungan kebijakan dari pemerintah, tersedianya dana BOS, semangat kolegalitas antar guru, serta peran aktif komunitas MGMP. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan meliputi keterbatasan infrastruktur pendukung seperti sarana TIK, masih adanya guru yang pasif dalam mengikuti kegiatan pembinaan, serta beban kerja yang tinggi yang menyita waktu reflektif dan pengembangan diri.

Adapun beberapa saran agar memberikan dampak yang positif yaitu
Bagi Kepala Sekolah: Kepala sekolah perlu memperkuat fungsi sebagai instructional leader dengan meningkatkan intensitas supervisi akademik yang konstruktif. Perlu dikembangkan juga sistem mentoring dan coaching antar guru untuk memperluas ruang kolaborasi dan pembelajaran sejawat.

Bagi Guru: Guru diharapkan lebih aktif dan terbuka dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Pengembangan diri tidak hanya dilakukan melalui pelatihan

formal, tetapi juga melalui refleksi rutin, diskusi sejawat, serta eksplorasi metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan karakteristik siswa.

Bagi Dinas Pendidikan dan Pemerintah: Diperlukan kebijakan afirmatif yang mendorong penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, termasuk pemberian insentif atas kinerja kepemimpinan yang inovatif. Selain itu, dukungan teknis dan pendanaan untuk kegiatan pengembangan profesional guru harus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk melakukan studi komparatif di beberapa sekolah dengan pendekatan mixed-method guna memperluas cakupan dan memperdalam analisis. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji hubungan antara efektivitas pembinaan profesional guru dengan capaian akademik siswa secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Suhadi, T., dan Basuki, S. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan*. Penerbit Grafindo Media Pratama.
- Suparno, T. 2018. *Profesional Guru: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Lyznicki, J. M., Young, D. C., Riggs, J. A., Davis, R. M., & Dickinson, B. D. (2001). Obesity: Assessment and management in primary care. *American Family Physician*, 63(11), 2185-2196.
- Durham, A. (2024). Educators react to Thomas Guskey's framework for professional learning evaluation. *Learning Forward*. <https://learningforward.org/2024/03/15/educators-react-to-thomas-guskeys-framework-for-professional-learning-evaluation/>.
- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(29). <https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-025-00476-x>
- Annisaunnafia, Rifka, Syahri, Purnami, Agustina Sri. (2024). Dinamika Kinerja Guru: Peran Krusial Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru, *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2 (1) doi: 10.56587/bemi.v2i1.93
- Badriah, N. 2019. Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*
- Hidayat, R. 2019. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*. doi:10.19184/jp.v11i3.1234Arifah.
- Muchsin, Hambali, Faudi, Marlina Siregar (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal edukasi el-ibtidai Sophia*, 1 (2) DOI: <https://doi.org/10.32672/jeis.v1i2.5021>
- Northouse, P. G. 2021. *Leadership: Theory and Practice. 8th ed. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.*
- Suyadi, M. 2021. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Tambajong, H., Rawis, J., Lengkong, J., & Londa, T. (2020). The Influence of Principal Leadership, Productive Teacher Training, Work Commitment and Motivation on Performance Management of Productive Vocational School Teachers in North Sulawesi Province. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 3(3), 606–623. <https://doi.org/10.5281/zenodo.43>

27392

Yeni Susanti, Yose Saputra, Sudarno,
Priyono (2024) Peran
Kepemimpinan Kepala Sekolah
dalam Meningkatkan Kinerja Guru
, *Jurnal Pendidikan Tambusai*.