

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SDN MEDAN SATRIA 1 KOTA BEKASI

Hasna Khalishah Fadhilah¹, Yohamintin²

¹PGSD, FIP, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²PGSD, FIP, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

¹202210615046@mhs.ubharajaya.ac.id,

²yohamintin@dsn.ubharajaya.ac.id,

ABSTRACT

This study aims to examine the principal's leadership role in improving teacher professionalism at SDN Medan Satria 1 Bekasi City. The main problem in this study is that there are still teachers who are not optimal in carrying out their professional duties and responsibilities. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation, and analyzed using triangulation of sources and techniques. The results showed that principals have important roles as instructional leaders, supervisors, educators, and human resource managers. Communicative, open and supportive leadership has a positive impact on improving the quality of work, initiative and professional ability of teachers. Principals' support for teachers' innovation and self-development also encourages the creation of a productive and reflective work culture. This finding confirms that the success of improving teachers' professionalism is strongly influenced by the adaptive, participatory and visionary leadership style of principals.

Keywords: principal leadership, teacher professionalism, primary education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Medan Satria 1 Kota Bekasi. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah masih terdapat guru yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin instruksional, supervisor, edukator, dan manajer sumber daya manusia. Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan suportif berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, inisiatif, serta kemampuan profesional guru. Dukungan kepala sekolah terhadap inovasi dan pengembangan diri guru juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan reflektif. Temuan ini menegaskan

bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif, partisipatif, dan visioner.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, pendidikan dasar

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Sekolah, sebagai institusi pendidikan formal, membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk membuat lingkungan belajar yang optimal. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pemimpin yang dapat memimpin seluruh sekolah, terutama untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Pasal 12 Ayat 1 dinyatakan bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana" (Peraturan Pemerintah, 2010). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menyiapkan strategi khusus dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (guru). Kebijakan pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, kepemimpinan yang

efektif, budaya sekolah yang baik, dan lingkungan sosial masyarakat adalah beberapa faktor yang memengaruhi profesionalisme guru.

Pencapaian kualitas, kuantitas, kerja sama, keandalan, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas dikenal sebagai kinerja yang baik. Kinerja menunjukkan hasil kerja dan produktivitas guru sebagai hasil dari pengembangan kompetensi mereka. Pada akhirnya, kinerja guru berdampak langsung pada seberapa efektif sekolah. Guru yang memiliki kinerja profesional adalah guru yang menunjukkan kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi. Kualitas pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang memenuhi standar. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat digunakan sebagai dasar utama untuk menilai keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya. Seorang guru harus memiliki

kompetensi yang memadai sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14,” 2005 Pada Pasal 10 Ayat 1 disebutkan bahwa standar kompetensi guru meliputi empat kompetensi utama yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Selanjutnya, Pasal 35 dalam undang-undang yang sama menjelaskan bahwa tugas utama beban kerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian hasil belajar. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja guru yang baik, diperlukan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas tersebut baik dalam bentuk pekerjaan tertulis maupun non-tulis. Seorang guru harus memiliki pemahaman yang kuat tentang peran mereka sebagai pengelola pembelajaran dan juga berhasil dalam mengajar. Kemampuan guru untuk memilih dan menerapkan strategi mengajar yang tepat dan efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Namun pada kenyataannya, masih banyak guru di lingkungan sekolah yang belum melaksanakan

tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal.

Peneliti menemukan bahwa ada beberapa masalah dengan profesionalisme guru di SDN Medan Satria 1 Kota Bekasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Beberapa guru tampak kurang menunjukkan ketegasan dalam membimbing siswa, seperti kurang optimal dalam melakukan pengecekan kehadiran siswa, khususnya pada hari Sabtu. Selain itu, terdapat kendala pada sebagian guru berusia lanjut yang mengalami kesulitan dalam menguasai teknologi pembelajaran modern. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan diri juga masih menghadapi tantangan, di mana partisipasi guru yang terlibat cenderung hanya terbatas pada individu tertentu yang sama dari waktu ke waktu. Di samping itu, terdapat pula kondisi di mana seorang guru tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai jadwalnya dan justru digantikan oleh guru lain, meskipun guru yang bersangkutan tidak memiliki keperluan mendesak pada saat itu.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berbeda dengan

penelitian sebelumnya dimana penelitian ini mengkaji mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna mendalam dari fenomena sosial, khususnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini mengacu pada perspektif subjek tentang peristiwa yang dihadapinya. Pendekatan ini juga bertujuan untuk memahami berbagai aspek kasus yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kualitatif menggunakan deskripsi analisis yang mendalam, menganalisis berbagai dokumen yang ditemukan, dan membuat laporan penelitian secara menyeluruh.

Metode Penelitian ini menggunakan studi kasus dengan fokus pada masalah. Menurut (Creswell, 2018) penelitian studi kasus yaitu menggali sesuatu yang tidak tampak tersebut untuk menjadi pengetahuan yang tampak. Karena itu, studi kasus juga

dapat didefinisikan sebagai proses mempelajari atau memahami sebuah kasus dan menemukan hasilnya. Metode ini dimaksudkan untuk memberikan peneliti gambaran menyeluruh tentang peran kepala sekolah di SDN Medan Satria 1.

Dengan mengatakan bahwa penelitian ini bersifat naturalistik, proses pengumpulan data dilakukan secara alami tanpa mengubah kondisi. Dalam proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data, peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*Human Instrument*). Oleh karena itu, peneliti kualitatif harus memiliki pengetahuan yang luas, yang mencakup pengetahuan teoritis serta pengetahuan tentang lingkungan sosial yang diteliti, yang mencakup budaya, nilai, kepercayaan, hukum, dan praktik.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan fakta dari satu sumber dengan sumber lain dan triangulasi teknik menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Untuk membuat analisis data awal lebih mudah, peneliti dapat melakukan observasi pendahuluan dengan menggunakan temuan penelitian dan jurnal ilmiah serta sumber yang relevan, seperti skripsi, tesis, dan situs web. Selanjutnya, data penelitian pustaka diklasifikasikan, yang menghasilkan tema-tema seperti (1) Peran kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi peran kepemimpinan sebagai pemimpin instruksional, sebagai supervisi, sebagai *educator*, sebagai manajer sumber daya manusia ; (2) Profesionalisme guru yang hanya berfokus pada upaya sejauh mana guru menunjukkan sikap dan perilaku profesional dalam menjalankan tugasnya, dengan mengacu pada indikator-indikator kinerja guru profesional yakni: kualitas kerja, inisiatif dalam kerja dan kemampuan kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang di laksanakan di SDN Medan Satria 1 Kota Bekasi, peneliti menemukan bahwa:

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

(1) Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional di SDN Medan Satria 1 diterima dengan baik. Nilai-nilai penting dan mendalam, seperti moralitas, kecerdasan, dan kreativitas siswa, juga dimasukkan dalam visi dan misi sekolah. Namun, temuan wawancara menunjukkan bahwa guru meskipun ada perbedaan pendapat tapi saling melengkapi. Di satu sisi, sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah dianggap memiliki visi dan arah yang jelas. Sebaliknya, melaksanakan visi tersebut memerlukan mempertimbangkan kondisi sumber daya manusia saat ini. Sekolah dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih memberdayakan dengan menggabungkan arah kepemimpinan dan pengetahuan tentang kondisi lapangan. Selain itu, kepala sekolah SDN Medan Satria 1 secara aktif melibatkan guru dalam menetapkan dan mencapai tujuan sekolah. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa pola perlibatan diterapkan secara bertahap dan berjenjang. Biasanya dimulai dengan kepala

sekolah berbicara dengan tim inti. Kemudian, diskusi lebih lanjut, seperti rapat guru dan koordinasi dengan komite sekolah dan koordinator kelas, dimulai. Proses ini berlanjut hingga melibatkan wali murid. Hal ini menunjukkan contoh pendekatan pengambilan keputusan yang terstruktur. Sejalan dengan (Agustina et al., 2021) Proses pengambilan keputusan yang efektif terdiri dari lima langkah: menghadapi tantangan, mencari alternatif, menilai alternatif, memilih dan berkomitmen pada pilihan tersebut, dan terus menjalankan keputusan hingga selesai.

Pada awal tahun ajaran, pola kepemimpinan kepala sekolah yang berpartisipasi dalam proses perencanaan program kerja sekolah diterapkan melalui rapat kerja. Forum raker menjadi tempat penting untuk menyatukan visi kepala sekolah dengan guru. Di sini, kepala sekolah dapat memaparkan secara terbuka arah kebijakan, program strategis, dan target jangka pendek dan jangka pendek. Selain itu, proses percakapan dua arah memastikan bahwa kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah jelas. Rapat kerja

benar-benar informatif dan interaktif. Guru memiliki kesempatan untuk bertanya, memberikan informasi, dan menanggapi rencana. Guru dapat mengajukan pertanyaan secara terbuka jika ada aspek yang belum dipahami, dan kepala sekolah dapat memberikan penjelasan lebih lanjut.

(2) Di SDN Medan Satria 1, peran kepala sekolah sebagai supervisi terlihat telah dilaksanakan secara konsisten dan fleksibel. Salah satu guru mengatakan bahwa supervisi dilakukan secara rutin, terutama di awal tahun ajaran, dan merupakan tanggung jawab kepala sekolah yang harus dilaporkan ke pengawas dan dinas pendidikan. Guru lain mengatakan bahwa, karena kepala sekolah sering melakukan kunjungan cepat ke kelas, supervisi tidak terlalu terikat dengan jadwal tetap. Hal ini memotivasi guru untuk selalu menjaga kualitas pengajaran. Sejalan dengan (Sunaedi & Rudji, 2023) Supervisi ini adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mereka dan kualitas pembelajaran. Dan juga (Pramusinto et al., 2023) juga

mengatakan bahwa setiap guru yang termotivasi dan didukung oleh kepemimpinan yang positif akan benar-benar terdorong untuk mempertahankan kualitas pengajaran.

Memberikan masukan yang membangun, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan bagian dari umpan balik kepala sekolah. Kepala sekolah, misalnya, menggunakan Google Form untuk meminta orang tua untuk menilai proses pembelajaran dan layanan pendidikan; ini adalah contoh supervisi partisipatif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Selain itu, guru didorong untuk melakukan evaluasi diri sendiri berdasarkan masukan. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi tidak hanya bersifat formal, tetapi juga membantu guru menjadi lebih cerdas dalam meningkatkan kemampuan profesional mereka. Sejalan dengan temuan (Dwi et al., 2025) bahwa Meningkatkan kompetensi profesional guru dapat dicapai melalui peningkatan supervisi akademik.

Selain itu, ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang terbuka dan delegatif adalah yang

terbaik. Guru mengatakan bahwa kepala sekolah biasanya mendapatkan dukungan melalui struktur organisasi seperti tim kurikulum. Tim kurikulum berfungsi sebagai penghubung utama antara kepala sekolah dan guru. Jika masalah tidak dapat diselesaikan di tingkat kurikulum, kepala sekolah akan turun langsung untuk menyelesaikannya. Kepala sekolah yang terbuka dan siap memberikan arahan yang jelas kepada guru saat diperlukan mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan mendukung. Selain itu, direktur sekolah mempertahankan otoritasnya dengan tidak serta-merta menyetujui semua pendapat, yang menunjukkan keseimbangan antara kekuatan dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan.

(3) Peran kepala sekolah sebagai *educator* di SDN Medan Satria 1 secara konsisten memberikan dukungan moral dan insentif untuk mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dengan mengatakan hal-hal seperti "Bapak/Ibu harus bisa!", guru secara tidak langsung mendapatkan kepercayaan diri dan keinginan untuk

mencoba sesuatu yang baru dalam pembelajaran.

Dalam kenyataannya, tanggapan guru terhadap dorongan tersebut berbeda-beda. Sebagian guru berpendapat bahwa mereka memilih program atau kegiatan-kegiatan sekolah berdasarkan relevansi dan manfaatnya. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun dukungan kepala sekolah sangat penting, perlu dibarengi dengan pendekatan implementasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sumber daya manusia yang ada di sekolah. (Rochaendi et al., 2024) Pendekatan yang terlalu umum atau top-down tanpa diskusi partisipatif cenderung kurang efektif dalam menjangkau seluruh guru. Oleh karena itu, untuk berfungsi sebagai pembina profesional, Kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dengan baik dan dapat memahami kebutuhan guru yang tepat.

Guru mengemukakan bahwa kepala sekolah secara aktif mendorong profesionalisme, selain memberikan dorongan untuk terus berkembang. Motivasi ini tidak hanya diberikan dalam konteks formal,

seperti rapat dinas, tetapi juga melalui cara yang lebih informal dan personal. Sejalan dengan temuan (Rosyada et al., 2024) Jika guru diberi lebih banyak tugas untuk mengelola kurikulum merdeka, itu akan menyebabkan lebih banyak waktu yang terbuang, stres, kerja sama yang kurang, dan peningkatan biaya. Ini pasti akan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, jenis motivasi ini sangat penting untuk mempertahankan semangat guru saat mereka bekerja.

(4) Peran kepala sekolah sebagai manajer SDM tidak hanya tentang membagi tugas dan tanggung jawab, tetapi juga tentang cara mengawasi penghargaan kinerja dan dukungan untuk pengembangan karier guru. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kepala sekolah SDN Medan Satria 1 memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja guru setiap kali semester berakhir dan tahun ajaran berakhir. Bentuk penghargaan tersebut bervariasi, mulai dari pemberian barang hingga bentuk simbolik lainnya yang menunjukkan apresiasi terhadap

dedikasi dan prestasi guru. Menurut (Husnunnadia & Masyithoh, 2024) Penghargaan dapat membantu guru lebih baik dalam mengajar dan membimbing siswa. Pemberian penghargaan ini menunjukkan komitmen kepala sekolah untuk menciptakan budaya kerja yang menghargai upaya dan kontribusi.

Selain itu, kepala sekolah secara aktif memfasilitasi pengembangan profesional guru. Ini dicapai dengan mendorong guru untuk berpartisipasi dalam seminar, *workshop*, webinar, dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan meningkatkan kemampuan profesional mereka. Kepala sekolah tidak hanya memberikan dukungan secara moral, tetapi mereka juga mengatur tugas administratif sehingga guru dapat berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan dengan lancar. Karena praktik ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menyadari betapa pentingnya meningkatkan kemampuan guru, kualitas pembelajaran di sekolah akan terpengaruh langsung. Sejalan dengan (Suryana, 2018) bahwa Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran dan

pengembangan keprofesian yang berkelanjutan.

Untuk memastikan bahwa pekerjaan dibagi dengan adil dan sesuai dengan kompetensi, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Menurut guru, kepala sekolah pada dasarnya telah berusaha membagi tugas secara proporsional. Namun demikian, ada perbedaan dalam persepsi guru tentang keadilan pembagian tugas, terutama ketika guru ditempatkan di kelas tertentu, seperti kelas A, B, atau C. Sebagian guru percaya bahwa kelas A lebih unggul daripada kelas C, meskipun secara structural semua kelas sama pentingnya. (Suryati et al., 2022) mengatakan Jika ada budaya organisasi yang baik, guru akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Ini adalah bukti bahwa budaya organisasi informal memengaruhi persepsi dan kepuasan kerja.

Profesionalisme Guru

(1) Kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis dan berkelanjutan adalah salah satu indikator kualitas kerja

profesionalisme, yang merupakan bagian penting dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Guru di SDN Medan Satria 1 sangat menyadari pentingnya merencanakan pembelajaran dengan baik sebelum proses pembelajaran dimulai. Guru menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran dilakukan secara teratur dan sesuai dengan rencana pembelajaran. Seorang guru bahkan mengatakan bahwa rencana pembelajaran sudah mulai dipikirkan sejak malam hari sebelum mengajar sebagai cara untuk mempersiapkan diri secara mental dan profesional untuk kelas. Perencanaan yang baik sangat penting bagi guru untuk mengelola waktu, metode, dan materi ajar dengan benar.

Untuk menjalankan pembelajaran secara efektif, guru menggunakan berbagai strategi. Kegiatan apersepsi digunakan oleh guru untuk mengevaluasi pemahaman siswa tentang materi sebelumnya, memberikan ruang perbaikan jika diperlukan, dan mengatur posisi duduk siswa secara bergilir (*rolling*) untuk menghindari gangguan seperti diskusi antar siswa.

Guru juga menekankan betapa pentingnya memberikan dukungan emosional kepada siswa melalui motivasi dan afirmasi positif. Pendekatan ini menunjukkan kemampuan guru untuk menerapkan manajemen kelas yang adaptif dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan (Pratama, 2020).

Guru juga secara teratur menilai hasil belajar siswa. Ini dilakukan melalui penilaian harian dan akhir semester. Untuk mendorong siswa untuk meningkatkan pembelajaran mereka, guru memberikan umpan balik langsung dengan menyebutkan nilai mereka. Selain bersifat administratif, evaluasi ini memberikan gambaran tentang keberhasilan pembelajaran dan memberikan dasar untuk tindak lanjut. Melalui perencanaan yang cermat, pelaksanaan pembelajaran yang responsif, dan evaluasi yang teratur, guru di SDN Medan Satria 1 telah menunjukkan kualitas kerja yang tinggi. Menurut (Safran et al., 2023) Perencanaan pembelajaran adalah kunci keberhasilan realisasi tujuan pembelajaran dan peningkatan kualitas guru. Hal ini menjadi dasar yang sangat penting untuk

meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

(2) Inisiatif kerja profesionalisme guru menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dan dukungan dari kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah SDN Medan Satria 1 memberikan penghargaan positif kepada pendidik yang memikirkan untuk memberikan penghargaan bulanan kepada kelompok siswa terbaik. Dinilai bahwa kegiatan ini dapat meningkatkan keinginan siswa untuk melakukan yang terbaik dalam pembelajaran kelompok. Bahkan kepala sekolah menunjuk program ini sebagai contoh yang baik, dan guru-guru lain mengikutinya untuk menumbuhkan budaya yang sehat dari persaingan. Kepala sekolah yang mendukung inovasi ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformatif yang memungkinkan guru untuk mencapai potensi profesional mereka. Hal ini sependapat (Yohamintin et al., 2021) mengatakan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru bergantung pada kemampuan guru untuk berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Sementara itu guru lainnya,

mengungkapkan bahwa pada awalnya kepala sekolah belum memberikan perhatian terhadap kreativitas yang ia lakukan, khususnya dalam hal publikasi kegiatan pembelajaran melalui media sosial. Namun, seiring waktu, kepala sekolah mulai menyadari dan mengapresiasi upaya ini. Bahkan, kepala sekolah kemudian memberikan arahan resmi agar guru lain turut memposting aktivitas mereka di status media sosial untuk menyebarkan praktik baik dan meningkatkan reputasi sekolah. Hasil ini menunjukkan cara kepemimpinan beradaptasi dan responsif terhadap perubahan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sari & Agustini, 2025) Kepala sekolah yang menggunakan pendekatan kepemimpinan adaptif memiliki kemampuan untuk menciptakan kultur reflektif, komunikasi terbuka, dan kolaborasi yang penting untuk keberlanjutan pembelajaran.

Guru menggunakan media sosial untuk menunjukkan kreativitas dan memasukkan literasi digital ke dalam praktik profesional mereka. Guru dapat menunjukkan bahwa inovasi dapat dimulai dari usaha

pribadi yang konsisten daripada menunggu arahan. Sejalan dengan temuan (Sofiyani et al., 2022) menjelaskan bahwa guru yang lebih terbuka atau optimisme pada kemampuannya akan dapat mengimbangkan dengan perubahan saat ini.

(3) Kemampuan kerja profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dari dua aspek penting, yaitu kemampuan kerja dan kreativitas dalam menjalankan tugas. Guru menyatakan bahwa, dalam hal kemampuan kerja, pelatihan yang tersedia saat ini belum sepenuhnya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan perkembangan profesional secara menyeluruh. Ia menyatakan bahwa, meskipun program pelatihan formal sekolah tidak selalu mendukung proses peningkatan kemampuan kerja, guru harus secara sadar melakukan peningkatan berkelanjutan. Guru tersebut mengatakan, "Manusia seperti pisau, yang jika tidak diasah, akan tumpul", menunjukkan betapa pentingnya *self-upgrading* terus-menerus. Ketika sekolah tidak mempekerjakan guru untuk kursus tertentu, guru memilih untuk mencari pembelajaran dan

pengembangan sendiri. Kemampuan kerja dan kreativitas guru berkembang secara optimal ketika didukung oleh kesadaran diri yang kuat, serta apresiasi dan pengakuan dari kepala sekolah (Wahyuni et al., 2019).

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Medan Satria 1 Kota Bekasi. Kepala sekolah menjalankan berbagai peran, yaitu sebagai pemimpin instruksional, supervisi, *educator*, dan manajer sumber daya manusia. Kepemimpinan tersebut ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan supervisi akademik, pemberian motivasi dan dukungan, serta penghargaan terhadap kinerja guru.

Profesionalisme guru tercermin dari kualitas kerja yang tinggi, inisiatif dalam melaksanakan inovasi pembelajaran, serta kemampuan kerja yang didukung oleh kesadaran diri dan semangat pengembangan berkelanjutan. Kepala sekolah turut berperan dalam menciptakan

suasana kerja yang mendukung peningkatan kompetensi guru, baik melalui kegiatan formal seperti pelatihan maupun pengakuan terhadap kreativitas guru dalam konteks digital dan publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Rahmah, A., Indra, I., Hasni, M., & ... (2021). Pembuatan Keputusan Kepala Sekolah dalam Menetapkan Program Kerja MAS Sabital Akhyar Binjai. *Jurnal Pendidikan* ..., 5, 11133–11140.
- Creswell, J. W. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*.
- Dwi, R., Wijayanti¹, N. ², Ayu, N., & Murniati³, N. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2 Mei), 2749–2760. <https://mail.jurnaldidaktika.org/contents/article/view/2156>
- Husnunnadia, R., & Masyithoh, S. (2024). Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104–112. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/293>
- Peraturan Pemerintah, Pub. L. No. Pasal 12 Ayat 1 (2010).
- Pramusinto, B., Destiniar, D., & Ahyani, N. (2023). Supervision of the School Principal and Teacher's Work Motivation Towards Teachers' Work Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(3), 200–213. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i3.539>
- Pratama, I. P. (2020). Manajemen Kelas (Peran Guru, Problem dan Solusinya). *Tazkirah*, 5(1), 232–245.
- Rochaendi, E., Fuadi, A., & Arifin, A. S. (2024). *Manajemen Pendidikan Persepektif Dan Praktik Kebijakan Di Sekolah Dasar* (Endi Rochaendi (Ed.)). ITERA Press.

- Rosyada, A., Syahada, P., & Chanifudin, C. (2024). Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 238–244.
<https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.491>
- Safran Safran, Annisa Balqis, Putri Aulia Sitorus, Salsabila Putri Wibowo, & Nur Hafni Bahri. (2023). Pengembangan Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kualitas Mengajar Guru. *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 141–148.
<https://doi.org/10.59061/guruku.v2i1.574>
- Sari, D. P., & Agustini, D. (2025). *Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Mengelola Perubahan dan Menumbuhkan Budaya Belajar Berkelanjutan di Sekolah*. 1(1), 33–45.
- Sofiyan, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 44–52.
<https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaedi, A., & Rudji, H. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 02(02), 2023.
- Suryana. (2018). Kepemimpinan Pembelajaran Dan Capacity Building. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 198–213.
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47.
<https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>

Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. (2005).

Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2.

Wahyuni, M. Entang, & Herfina. (2019). Peningkatan

Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.

Yohamintin, Permana, J., Nurdin, D., Suharjuddin, Alkaf, A. H., & Huliatusnisa, Y. (2021). Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 173–184.