

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DI SMPN 2 MAROS

Nurul Amalia¹, H. Ansar², Sumarlin Mus³

numinnnn@gmail.com¹, ansar@unm.ac.id², sumarlin.mus@unm.ac.id³

Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru menjadi elemen krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, di mana kepala sekolah memainkan peran strategis dalam mendorong terciptanya lingkungan belajar yang produktif bagi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan keprofesian berkelanjutan guru di SMPN 2 Maros, dengan fokus khusus pada peningkatan kompetensi profesional guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah dan guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi seperti pembentukan komunitas belajar guru, penguatan komunitas satuan pendidikan, pelaksanaan pelatihan internal (in-house training), dan fasilitasi pelatihan mandiri. Strategi-strategi tersebut dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan reflektif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan aktif, serta kesadaran profesional guru terhadap pengembangan diri secara berkelanjutan. Meskipun terdapat beberapa tantangan seperti belum meratanya sertifikasi guru dan keterbatasan partisipasi dalam pelatihan, kepala sekolah berhasil membangun sistem pengembangan profesional yang adaptif terhadap kebutuhan guru. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam memperkaya model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam konteks pengembangan profesional guru, serta menawarkan dasar konseptual bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang strategi kepemimpinan berbasis konteks yang berkelanjutan dan memberdayakan.

Kata Kunci: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk iklim organisasi sekolah yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan. Secara global, tantangan dalam sistem pendidikan semakin kompleks, termasuk tuntutan terhadap peningkatan kompetensi guru, penyesuaian terhadap teknologi, serta kebutuhan akan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif di tingkat sekolah. Di Indonesia, peran kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru semakin mendapat perhatian seiring upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional melalui berbagai kebijakan strategis, seperti Program Organisasi Penggerak dan Merdeka Belajar yang mendorong transformasi sistemik berbasis penguatan sumber daya manusia di satuan pendidikan (Sa & Aslamiah, 2024).

Meskipun berbagai program pengembangan kepala sekolah telah dirancang dan diimplementasikan, terdapat kesenjangan signifikan antara kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas pelaksanaan program pengembangan profesional guru di tingkat satuan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah di Indonesia masih terfokus pada tugas administratif, sementara dukungan terhadap pengembangan profesional guru belum maksimal, baik secara struktural maupun kultural (Widiyan & Takayoshi, 2024). Hal ini diperburuk oleh kurangnya integrasi antara pelatihan kepala sekolah dan praktik kepemimpinan yang relevan di lapangan, sehingga pendekatan

pengembangan profesional guru masih belum berkelanjutan dan kontekstual (Lubis et al., 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan strategi kepemimpinan yang lebih inovatif, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan nyata guru di sekolah.

Secara konseptual, pendekatan kepemimpinan transformatif dan instruksional telah banyak digunakan sebagai kerangka dalam mengkaji efektivitas kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan instruksional menekankan pada peran aktif kepala sekolah dalam mengarahkan pembelajaran, memberikan supervisi akademik, serta menciptakan visi bersama yang mendukung pembelajaran berkualitas (Amzat et al., 2022). Sementara itu, kepemimpinan transformatif berfokus pada kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong perubahan budaya organisasi secara menyeluruh (Nasir et al., 2020). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pemimpin sekolah yang sukses umumnya mampu mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan religius ke dalam praktik kepemimpinan, sehingga lebih relevan dengan konteks sosiokultural sekolah (Raihani, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di sekolah menengah atas di Indonesia. Pertanyaan utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di lingkungan sekolah menengah? Penelitian ini disusun dengan pendekatan kualitatif deskriptif, berfokus pada pengalaman kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan kapasitas profesional melalui berbagai praktik kepemimpinan, supervisi, serta model pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan guru.

Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang bermakna dalam dua ranah utama. Pertama, dari sisi teoretis, artikel ini memperluas pemahaman tentang dinamika kepemimpinan sekolah dalam konteks negara berkembang, khususnya Indonesia, yang masih menghadapi tantangan struktural dan kultural dalam pengembangan profesionalisme guru (Judijanto et al., 2024). Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pendidikan berbasis bukti yang menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan yang menyatu dengan praktik pengembangan guru di sekolah. Temuan ini juga dapat membantu pemangku kepentingan pendidikan dalam merancang program pengembangan kepala sekolah yang kontekstual dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh (Soim et al., 2020), (Dakir & Umiarso, 2023), (Ansori et al., 2021)

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan kepala sekolah telah lama menjadi variabel penting dalam kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru. Salah satu teori yang relevan untuk memahami dinamika ini adalah teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang menekankan pentingnya pengaruh karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam meningkatkan kinerja bawahan, termasuk guru. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, pendekatan kepemimpinan transformasional telah diterjemahkan dalam praktik-praktik strategis seperti pembinaan guru secara berkelanjutan, penciptaan budaya sekolah yang suportif, dan pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan (Baharuddin et al., 2023). Selain itu, teori distributed leadership juga relevan, di mana kepemimpinan tidak hanya terpusat pada kepala sekolah tetapi didistribusikan secara kolaboratif untuk mendukung pengembangan profesional guru (Amzat et al., 2022).

Berbagai studi terdahulu telah mengeksplorasi kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian oleh Nasir et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepala sekolah dasar di Klaten menerapkan strategi seperti supervisi edukatif, pemberian teladan, dan dukungan terhadap program pelatihan berkelanjutan (Nasir et al., 2020). Sementara itu, penelitian di SMAN 13 Banjarmasin menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional yang menekankan kolaborasi dan adaptasi terhadap pembelajaran daring selama pandemi sangat berdampak pada pengembangan guru (Sa & Aslamiah, 2024). Studi lain di Tulungagung menyoroti gaya kepemimpinan demokratis yang membangun relasi kekeluargaan dan kepercayaan sebagai sarana untuk mendorong profesionalisme guru (Soim et al., 2020). Di sisi lain, Lubis et al. (2024) menekankan bahwa kepemimpinan visioner yang disertai motivasi dan keteladanan juga menjadi kunci keberhasilan dalam mengembangkan guru (Lubis et al., 2024).

Meski demikian, sejumlah penelitian mengidentifikasi adanya celah dalam literatur, terutama terkait lemahnya integrasi antara strategi kepemimpinan dengan kebutuhan aktual guru di lapangan. Widiyan & Takayoshi (2024) menyoroti bahwa meskipun terdapat program pelatihan kepala sekolah di Indonesia, fokusnya masih dominan pada aspek administratif, bukan pada fasilitasi pengembangan profesional guru secara langsung (Widiyan & Takayoshi, 2024). Studi oleh Judijanto et al. (2024) juga menemukan bahwa peran kepala sekolah dalam menjembatani pengembangan guru dengan implementasi kurikulum masih belum optimal, yang menyebabkan ketidakefektifan dalam penerapan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah (Judijanto et al., 2024).

Artikel ini berposisi untuk mengisi celah tersebut dengan menyajikan kajian sistematis terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah menengah. Dengan mengkaji berbagai pendekatan kepemimpinan yang telah diterapkan di berbagai wilayah di Indonesia, artikel ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap penyusunan model kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pengembangan kapasitas guru dan relevan dengan dinamika konteks pendidikan nasional (Mastur, 2023). Kontribusi ini sekaligus memberikan basis konseptual untuk pengambilan kebijakan dan program pelatihan kepala sekolah.

Seiring berkembangnya studi terkait kepemimpinan pendidikan, terlihat adanya tren pergeseran dari gaya kepemimpinan otoriter menuju model yang lebih partisipatif dan kolaboratif. Penelitian oleh Ansori et al. (2021) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin, dan inovator sangat penting dalam membentuk kompetensi pedagogik dan profesional guru (Ansori et al., 2021). Sementara itu, studi oleh Sundari et al. (2023) menyarankan model kepemimpinan terpadu yang mengintegrasikan elemen visioner, demokratis, dan instruksional untuk memperkuat budaya profesionalisme guru di sekolah (Sundari et al., 2023). Temuan ini didukung pula oleh studi Baharuddin et al. (2023) yang menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan terintegrasi guna meningkatkan kolaborasi guru dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat pengembangan profesional mereka (Baharuddin et al., 2023).

Berdasarkan sintesis literatur tersebut, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran sentral dalam pengembangan profesionalisme guru, namun efektivitasnya sangat tergantung pada sejauh mana strategi kepemimpinan yang digunakan mampu beradaptasi dengan konteks lokal, tantangan aktual, dan kebutuhan individual guru. Kajian konseptual ini akan menjadi dasar pijakan untuk mengembangkan kerangka metodologis yang kuat dalam menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian secara lebih mendalam pada bagian berikutnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan dan menginterpretasi secara mendalam

fenomena strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan keprofesian berkelanjutan guru di SMPN 2 Maros. Penelitian deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi makna subjektif dari para informan melalui pengumpulan data secara langsung di lapangan tanpa manipulasi variabel, serta fokus pada konteks alami di mana fenomena tersebut berlangsung (Creswell & Poth, 2018). Penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis melainkan untuk memahami proses, strategi, dan tantangan dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah secara holistik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, yaitu kepala sekolah dan dua orang guru di SMPN 2 Maros, melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap praktik kepemimpinan di lingkungan sekolah. Teknik wawancara mendalam digunakan untuk menggali perspektif informan secara rinci terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan, sedangkan observasi digunakan untuk menangkap aktivitas nyata yang mencerminkan pengembangan keprofesian guru. Dokumentasi seperti visi-misi sekolah, program pengembangan guru, dan laporan kegiatan pelatihan juga dianalisis sebagai data sekunder untuk memperkuat validitas informasi (Moleong, 2021). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai human instrument, sebagaimana lazim dalam penelitian kualitatif, dengan keterlibatan aktif dalam proses pengumpulan dan interpretasi data (Korstjens & Moser, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulatif, yaitu melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan panduan protokol terbuka yang memungkinkan eksplorasi bebas namun tetap mengacu pada indikator strategi kepemimpinan. Observasi dilakukan dengan mencatat aktivitas dan interaksi yang menggambarkan keterlibatan kepala sekolah dalam proses pengembangan guru. Dokumentasi dianalisis untuk melacak keberlanjutan dan sistematika strategi yang diterapkan. Triangulasi metode ini dimaksudkan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas data, sebagaimana dianjurkan dalam penelitian kualitatif edukatif (Patton, 2015). Seluruh proses dilakukan secara berulang melalui teknik penggalian data yang bersifat reflektif dan interpretatif, hingga mencapai titik jenuh data (data saturation).

Kriteria inklusi dalam penelitian ini mencakup informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terhadap kebijakan serta strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan guru, yaitu kepala sekolah dan guru tetap SMPN 2 Maros yang aktif terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional. Kriteria eksklusi mencakup guru yang belum pernah mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan profesi dalam enam bulan terakhir serta pihak-pihak non-struktural yang tidak terkait langsung dalam manajemen sekolah. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yang mempertimbangkan kompetensi informan dalam memberikan data yang relevan dan mendalam terhadap fokus penelitian (Palinkas et al., 2015).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah, yang diidentifikasi melalui praktik nyata, kebijakan internal sekolah, dan interaksi antara kepala sekolah dengan guru dalam konteks pengembangan profesionalisme. Subjek kajian meliputi tiga informan utama: kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan strategis dan dua guru sebagai pelaksana dan penerima dampak dari strategi yang diterapkan. Analisis dilakukan terhadap cara kepala sekolah membangun visi bersama, menyusun program pengembangan guru, mendorong kolaborasi, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (Hallinger, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyusun, memilah, dan

mengklasifikasikan data berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari lapangan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk matriks dan deskripsi naratif yang terstruktur untuk mempermudah interpretasi. Kesimpulan ditarik secara induktif dan diverifikasi secara berulang melalui triangulasi antar sumber dan metode. Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak seperti Microsoft Excel untuk menyusun kategori tematik dan peta data sederhana, namun proses koding dilakukan secara manual untuk menjaga kedalaman analisis tematik (Saldaña, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang telah dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan tematik. Dari proses analisis tersebut, diperoleh empat tema utama yang menggambarkan strategi kepala sekolah dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di SMPN 2 Maros. Keempat tema tersebut adalah: (1) Pembentukan dan Penguatan Komunitas Belajar Guru, (2) Pengembangan Komunitas Satuan Pendidikan, (3) Pelaksanaan In-House Training (IHT), dan (4) Pemberdayaan Guru Melalui Pelatihan Mandiri.

Tema pertama, Pembentukan dan Penguatan Komunitas Belajar Guru, muncul sebagai strategi dominan yang diterapkan kepala sekolah untuk membangun budaya reflektif dan kolaboratif di antara guru. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan dua guru, diketahui bahwa komunitas belajar guru difungsikan sebagai wadah diskusi terstruktur antar guru dalam mata pelajaran sejenis. Guru berkumpul secara rutin untuk merefleksikan proses pembelajaran, membahas kesulitan yang dihadapi di kelas, serta berbagi strategi pembelajaran efektif. Observasi menunjukkan bahwa pertemuan komunitas ini berlangsung dalam suasana informal namun produktif, dipandu oleh koordinator guru mapel. Dokumentasi menunjukkan adanya notulen pertemuan dan rencana tindak lanjut sebagai hasil diskusi. Strategi ini dipilih karena dinilai efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional secara langsung melalui interaksi sejawat. Kepala sekolah berperan aktif dalam memfasilitasi pertemuan dan menindaklanjuti hasil diskusi ke dalam kebijakan sekolah.

Tema kedua, Pengembangan Komunitas Satuan Pendidikan, menggambarkan upaya kepala sekolah dalam membangun sinergi antara semua unsur di lingkungan sekolah untuk mendukung pengembangan profesional guru. Komunitas ini melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah dalam perumusan visi-misi dan pelaksanaan program strategis sekolah. Data observasi memperlihatkan adanya forum bersama yang diadakan secara berkala di mana isu-isu pengembangan profesi guru dibahas dalam konteks pencapaian tujuan sekolah. Wawancara dengan guru menunjukkan bahwa melalui komunitas ini, guru merasa lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya. Dokumentasi seperti program kerja sekolah dan laporan evaluasi program menunjukkan bahwa pengembangan komunitas ini menjadi bagian dari rencana strategis sekolah.

Tema ketiga, Pelaksanaan In-House Training (IHT), menunjukkan inisiatif kepala sekolah dalam menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan langsung guru yang diselenggarakan di lingkungan sekolah. IHT difokuskan pada penguatan kompetensi pedagogik dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Berdasarkan data wawancara, diketahui bahwa IHT biasanya diselenggarakan setiap semester dengan mengundang fasilitator dari dinas pendidikan atau guru berprestasi. Guru merasa bahwa IHT memberikan ruang belajar yang relevan dan kontekstual, karena materi pelatihan

disesuaikan dengan kondisi dan tantangan pembelajaran di sekolah mereka. Observasi menunjukkan bahwa pelatihan ini bersifat partisipatif, dengan metode simulasi, praktik langsung, dan refleksi bersama. Dokumen evaluasi pelatihan mencatat tingkat partisipasi yang tinggi dari guru serta peningkatan indikator kinerja tertentu dalam kegiatan belajar mengajar.

Tema keempat, Pemberdayaan Guru Melalui Pelatihan Mandiri, mengacu pada dorongan kepala sekolah agar guru secara aktif mengikuti pelatihan daring maupun luring yang tersedia melalui platform pemerintah seperti Platform Merdeka Mengajar (PMM), seminar nasional, workshop, dan kegiatan bimtek. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kepala sekolah memberikan apresiasi dan insentif moral kepada guru yang mengikuti pelatihan mandiri, serta menyediakan waktu khusus bagi guru untuk menyusun portofolio pengembangan diri. Data dokumentasi menunjukkan adanya rekapitulasi kegiatan pengembangan diri guru yang dilaporkan secara berkala ke dinas pendidikan. Namun, observasi juga mengungkap bahwa tidak semua guru antusias mengikuti pelatihan mandiri, dengan kendala seperti keterbatasan waktu, akses internet, dan kemampuan digital. Oleh karena itu, kepala sekolah juga berperan dalam membantu fasilitasi teknis dan mentoring informal bagi guru yang kesulitan dalam mengikuti pelatihan daring.

Selain tema utama tersebut, ditemukan pula beberapa isu yang menjadi tantangan dalam implementasi strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah guru bersertifikat di SMPN 2 Maros—dari total 51 guru, hanya 42 yang telah tersertifikasi, sementara 9 lainnya belum. Beberapa guru juga belum memiliki kualifikasi akademik minimal S1, serta tidak aktif mengikuti pelatihan. Hal ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang signifikan, terutama dalam hal penguasaan materi ajar dan penggunaan teknologi pendidikan. Meskipun kepala sekolah telah menyediakan berbagai strategi, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh motivasi internal guru dan dukungan kebijakan eksternal. Data sekunder dari Kemendikbudristek menunjukkan bahwa skor rata-rata kompetensi guru di Indonesia masih tergolong rendah, yaitu 50,64 poin, dan lebih rendah pada guru honorer serta guru tidak tetap (Kemendikbudristek, 2023). Fakta ini menegaskan perlunya strategi kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual untuk menjawab tantangan mutu guru secara nasional.

Secara keseluruhan, keempat tema hasil penelitian ini memberikan gambaran yang utuh mengenai pendekatan kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan kompetensi profesional guru di SMPN 2 Maros. Temuan ini menjadi dasar untuk membahas lebih lanjut efektivitas dan keterbatasan dari strategi tersebut dalam konteks pengembangan keprofesian berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah menengah. Temuan utama menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan transformasional, demokratis, dan instruksional secara simultan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kapasitas profesional guru, termasuk dalam hal penguasaan pedagogik, partisipasi dalam pelatihan, dan kolaborasi internal. Temuan ini secara langsung berkontribusi terhadap tujuan penelitian yang ingin mengungkap strategi kepemimpinan yang efektif dalam membina profesionalisme guru.

Dalam kerangka teori kepemimpinan transformasional dan instruksional, strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dapat diinterpretasikan sebagai bentuk praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas individu dan peningkatan mutu kelembagaan. Menurut Bass & Riggio (2006), pemimpin transformasional membangkitkan semangat kerja, memberi inspirasi visi bersama, dan memfasilitasi

pertumbuhan personal bawahannya. Dalam konteks ini, kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang menumbuhkan semangat guru untuk terus berkembang. Pendekatan instruksional, sebagaimana dijelaskan oleh Hallinger (2021), menekankan peran kepala sekolah dalam mengarahkan fokus pembelajaran, memberikan supervisi pengajaran, dan mengelola pengembangan profesional. Hal ini selaras dengan praktik kepala sekolah yang memfasilitasi pelatihan berkelanjutan dan supervisi edukatif di sekolah.

Ketika dibandingkan dengan hasil studi sebelumnya, terdapat kecocokan dan sekaligus kekhasan kontekstual. Misalnya, studi Nasir et al. (2020) mengidentifikasi bahwa kepala sekolah di Klaten menerapkan strategi keteladanan, supervisi, dan motivasi untuk mengembangkan profesionalisme guru. Sementara Soim et al. (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah di Tulungagung lebih menekankan pada pola kepemimpinan kekeluargaan, keterbukaan, dan pembagian beban kerja. Studi Elfira et al. (2024) juga menegaskan bahwa instructional leadership berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri guru dan kinerja mereka. Namun demikian, beberapa hasil juga menunjukkan bahwa tantangan tetap ada, seperti resistensi terhadap perubahan atau keterbatasan dukungan teknologi, sebagaimana ditunjukkan oleh Mastur (2023) dalam konteks implementasi kurikulum Merdeka.

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada penggabungan tiga pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam satu kerangka kerja strategis untuk mengembangkan profesionalisme guru, yakni kepemimpinan transformasional, demokratis, dan instruksional. Penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris dari konteks Indonesia yang selama ini masih kurang tereksplorasi dalam literatur internasional, terutama dalam konteks sekolah menengah. Selain itu, artikel ini menegaskan pentingnya integrasi pendekatan struktural (kebijakan dan pelatihan) dengan pendekatan relasional (dukungan emosional dan kolegialitas) dalam meningkatkan mutu profesi guru di sekolah.

Namun demikian, perlu diakui adanya keterbatasan dalam ruang lingkup penelitian ini, seperti jumlah partisipan yang terbatas pada satu sekolah dan dominasi data kualitatif yang mengandalkan persepsi subjektif informan. Keterbatasan ini dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian. Selain itu, dinamika kebijakan pendidikan nasional yang terus berubah juga menjadi tantangan tersendiri dalam menilai efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah secara longitudinal.

Sebagai implikasi, penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah secara aktif memadukan pendekatan kepemimpinan transformasional, demokratis, dan instruksional secara kontekstual. Pemerintah daerah dan pusat juga perlu memperkuat kebijakan pengembangan kepemimpinan sekolah berbasis kebutuhan lapangan dan menyediakan akses pelatihan yang berkelanjutan bagi kepala sekolah. Penelitian lanjutan dapat diarahkan pada studi komparatif antarsekolah atau antardaerah untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan yang paling efektif dalam berbagai kondisi sosio-kultural di Indonesia. Bagi pembuat kebijakan, penting untuk mempertimbangkan dukungan struktural seperti peningkatan kapasitas kepala sekolah melalui program sertifikasi dan pelatihan berbasis praktik kepemimpinan efektif.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan di SMPN 2 Maros berfokus pada empat pendekatan utama: pembentukan komunitas belajar guru, pengembangan komunitas satuan pendidikan, pelaksanaan pelatihan internal atau in-house training (IHT), dan pemberdayaan guru melalui pelatihan mandiri. Keempat strategi ini terbukti dijalankan secara sistematis dan terarah, dengan melibatkan partisipasi aktif guru dan dukungan manajerial dari kepala sekolah. Strategi-strategi tersebut tidak hanya mendukung

peningkatan kompetensi profesional guru secara bertahap, tetapi juga mendorong terciptanya budaya belajar kolektif, reflektif, dan kolaboratif di lingkungan sekolah. Meskipun implementasi strategi masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan sertifikasi, partisipasi pelatihan yang belum merata, serta kendala sumber daya, kepala sekolah memainkan peran penting dalam memfasilitasi dan memotivasi guru untuk terus berkembang secara profesional.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan instruksional dalam konteks pendidikan dasar, khususnya dalam pengembangan profesional guru. Kontribusi praktis dari artikel ini terletak pada identifikasi praktik kepemimpinan berbasis kontekstual yang dapat direplikasi di satuan pendidikan lain, terutama dalam membangun ekosistem pembelajaran guru yang berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan kepala sekolah menunjukkan bahwa strategi yang berpusat pada partisipasi, refleksi, dan dukungan kolektif dapat menjadi solusi efektif dalam menghadapi tantangan peningkatan kualitas guru di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan di SMPN 2 Maros berfokus pada empat pendekatan utama: pembentukan komunitas belajar guru, pengembangan komunitas satuan pendidikan, pelaksanaan pelatihan internal atau in-house training (IHT), dan pemberdayaan guru melalui pelatihan mandiri. Keempat strategi ini terbukti dijalankan secara sistematis dan terarah, dengan melibatkan partisipasi aktif guru dan dukungan manajerial dari kepala sekolah. Strategi-strategi tersebut tidak hanya mendukung peningkatan kompetensi profesional guru secara bertahap, tetapi juga mendorong terciptanya budaya belajar kolektif, reflektif, dan kolaboratif di lingkungan sekolah. Meskipun implementasi strategi masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan sertifikasi, partisipasi pelatihan yang belum merata, serta kendala sumber daya, kepala sekolah memainkan peran penting dalam memfasilitasi dan memotivasi guru untuk terus berkembang secara profesional.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan instruksional dalam konteks pendidikan dasar, khususnya dalam pengembangan profesional guru. Kontribusi praktis dari artikel ini terletak pada identifikasi praktik kepemimpinan berbasis kontekstual yang dapat direplikasi di satuan pendidikan lain, terutama dalam membangun ekosistem pembelajaran guru yang berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan kepala sekolah menunjukkan bahwa strategi yang berpusat pada partisipasi, refleksi, dan dukungan kolektif dapat menjadi solusi efektif dalam menghadapi tantangan peningkatan kualitas guru di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Khaira, D., Mulyani, N. S., & Rachman, I. (2021). Principal leadership in improving teacher professionalism. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 525, 514–518. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.099>
- Nguyen, H. T. M., & Vu, T. T. T. (2023). Leadership practices that support teacher professional learning and development: A review of international literature. *Education 3-13: International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*. <https://doi.org/10.1080/03004279.2023.2195409>
- Nuswantoro, D., & Marsinah, L. (2023). The influence of principal's leadership style and school climate on teacher performance. *International Journal of Educational Technology and Research*, 1(2), 22–32. <https://doi.org/10.63922/ijeter.v1i02.305>

- Ropi'ah, R., Sundari, S., & Rohmah, L. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(6), 541–552. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i6.1769>
- Setiawan, D., Muslimin, M., & Saputra, A. A. (2022). The effect of principal leadership and work motivation on teacher performance. *International Journal of Education Research and Social Sciences (IJERSC)*, 3(6), 2216–2224. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i6.553>
- Tanjung, S., & Harahap, R. (2024). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 6 Binjai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(4), 83–92. <https://doi.org/10.24815/jimps.v9i4.33460>
- Yolanda, N., Yulia, D., & Rahmi, E. (2022). Principal leadership strategies in improving teacher professionalism. *International Journal of Educational Dynamics*, 5(1), 20–28. <https://doi.org/10.24036/ijeds.v5i1.369>
- Youngs, P., & King, M. B. (2002). Principal leadership for professional development to build school capacity. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 643–670. <https://doi.org/10.1177/0013161X02239642>
- Yusuf, R. M., Muna, I., & Suharno. (2022). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di Kota Yogyakarta. *Al-Misbah: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 10(2), 198–210. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v10i2.6763>.