

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengangkat judul Peran Kepala Sekolah sebagai *Leader* dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. Pemilihan judul ini didasarkan pada pentingnya peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin (*leader*) yang mampu mengarahkan, membina, dan mengembangkan kualitas profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dalam konteks sekolah dasar, kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, membangun motivasi guru, serta memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan berkualitas.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menggunakan enam orang informan yang dipilih berdasarkan pertimbangan keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah. Informan tersebut terdiri dari kepala sekolah sebagai sumber data primer utama yang memberikan informasi mendalam terkait kebijakan, strategi, serta implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah dipandang sebagai aktor kunci yang memiliki pemahaman menyeluruh terhadap arah pengembangan sekolah, program pembinaan guru, serta berbagai upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Selain kepala sekolah, penelitian ini juga melibatkan beberapa guru sebagai sumber data sekunder yang memberikan perspektif lapangan mengenai

bagaimana kebijakan dan strategi kepemimpinan tersebut diterapkan dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Guru-guru tersebut dipilih karena secara langsung merasakan dampak dari program pembinaan, supervisi, mentoring, evaluasi, serta berbagai bentuk penguatan kompetensi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Melalui pengalaman mereka, diperoleh gambaran yang lebih nyata mengenai perubahan, perkembangan, serta tantangan yang dihadapi dalam proses peningkatan profesionalisme.

Untuk lebih jelasnya sumber data dalam penelitian ini terdiri dari informan primer dan sekunder, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Informan penelitian

No	Jenis Informan	Informan	Jumlah	Kode
1	Sekunder	Kepala Sekolah	1	KS
2	Primer	Guru	4	G1,G2,G3,G4
3	Sekunder	Pengawas Sekolah	1	PS

Penggunaan kombinasi sumber data primer dan sekunder ini dimaksudkan agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi secara lebih utuh, mendalam, dan seimbang. Informasi dari kepala sekolah memberikan gambaran kebijakan dan perencanaan strategis, sedangkan informasi dari guru memberikan gambaran implementasi dan pengalaman nyata di lapangan. Dengan demikian, data yang diperoleh tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mencerminkan realitas yang terjadi dalam proses pendidikan di SDN 4 Panjalu.

Dengan demikian penelitian ini berupaya menggambarkan bagaimana peran kepala sekolah sebagai *leader* diwujudkan melalui berbagai strategi kepemimpinan yang humanis, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan profesionalisme guru. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam konteks penguatan kompetensi guru sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran di sekolah.

4.1.1 Strategi Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu

Dalam dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang, peran kepala sekolah tidak lagi sekadar sebagai administrator yang mengatur jalannya kegiatan sekolah, tetapi juga sebagai seorang pemimpin (*leader*) yang mampu menggerakkan seluruh potensi yang ada di lingkungan sekolah, khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta membangun budaya kolaborasi yang mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam pembelajaran.

Sebagai seorang *leader*, kepala sekolah dituntut mampu menjadi teladan, motivator, sekaligus fasilitator bagi para guru dalam meningkatkan kualitas dirinya. Melalui strategi kepemimpinan yang tepat, seperti pembinaan berkelanjutan, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penguatan komunitas belajar guru, kepala sekolah dapat menumbuhkan semangat profesionalisme yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga lahir dari kesadaran untuk terus memperbaiki diri. Dengan demikian, keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat

menentukan dalam menciptakan guru yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pendidikan di era saat ini.

Untuk mengetahui strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka digunakan beberapa aspek yang dijadikan alat ukur antara lain :

1. Strategi Pembinaan dan Supervisi Akademik

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai *leader* yang tidak hanya mengatur jalannya kegiatan sekolah, tetapi juga menjadi sosok yang mampu membimbing dan mengarahkan guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Salah satu strategi yang paling berperan dalam hal ini adalah melalui pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Strategi ini menjadi bagian penting dalam menciptakan suasana belajar yang lebih efektif, menyenangkan, serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik di tingkat sekolah dasar.

Untuk mengetahui strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Strategi pembinaan dan supervisi akademik dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang menekankan pada pendampingan yang humanis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Kepala sekolah menyampaikan bahwa pembinaan dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, serta pendampingan langsung di kelas, misalnya dengan mengobservasi kegiatan pembelajaran saat guru mengajar di kelas rendah, kemudian memberikan masukan terkait penggunaan media pembelajaran sederhana agar lebih menarik dan sesuai dengan karakteristik siswa sekolah dasar.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Supervisi akademik juga dilakukan secara terencana dengan pendekatan dialogis, sehingga guru tidak merasa diawasi, tetapi didampingi untuk berkembang. Namun demikian, terdapat hambatan yang dihadapi, seperti keterbatasan waktu karena beban administrasi, adanya guru yang masih kurang percaya diri saat disupervisi, serta perbedaan kemampuan dalam mengembangkan metode pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan mengatur jadwal supervisi secara fleksibel, membangun komunikasi yang lebih terbuka dan penuh kepercayaan, serta memberikan motivasi dan contoh praktik pembelajaran yang sederhana namun efektif. Melalui pendekatan ini, pembinaan dan supervisi akademik diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* berfokus pada pendampingan berkelanjutan melalui pertemuan rutin, diskusi reflektif, dan observasi kelas yang disertai umpan balik terkait pembelajaran. Pendekatan yang dialogis membuat guru merasa didukung dalam pengembangan kompetensinya, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana. Upaya seperti penjadwalan fleksibel, komunikasi persuasif, serta dorongan pemanfaatan sumber belajar kreatif membantu agar pembinaan tetap berjalan efektif dan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dirasakan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran, kemudian memberikan masukan secara personal, misalnya terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif seperti diskusi kelompok kecil agar siswa lebih aktif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, pembinaan juga dilakukan melalui pertemuan rutin yang membahas kesulitan yang dihadapi guru di kelas. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu untuk menindaklanjuti semua saran yang diberikan serta rasa canggung saat pertama kali disupervisi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan jadwal pendampingan yang lebih fleksibel dan menciptakan suasana komunikasi yang santai sehingga guru merasa lebih nyaman dalam menerima arahan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah bersifat dialogis dan tidak menekan, sehingga membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengajar. Guru mencontohkan bahwa setelah supervisi, kepala sekolah memberikan umpan balik terkait cara menyampaikan materi agar lebih mudah dipahami siswa, seperti penggunaan media gambar atau alat peraga sederhana. Pembinaan juga dilakukan melalui diskusi kelompok kerja guru untuk saling berbagi pengalaman. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan sarana pembelajaran serta perbedaan kemampuan guru dalam menerapkan metode baru. Untuk mengatasinya, kepala sekolah mendorong pemanfaatan media sederhana yang tersedia serta mengadakan sesi berbagi praktik baik antar guru.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah berperan aktif dalam melakukan pembinaan melalui supervisi yang terencana dan berkelanjutan. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengamati, tetapi juga memberikan contoh langsung, misalnya dalam penggunaan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif pada siswa kelas rendah. Hal ini membantu guru memahami cara mengelola kelas dengan lebih efektif. Namun, hambatan yang dirasakan adalah adanya perasaan kurang percaya diri saat disupervisi serta kesulitan menyesuaikan metode dengan karakteristik siswa yang beragam. Sebagai upaya, kepala sekolah memberikan motivasi secara terus-menerus, membangun hubungan yang lebih dekat, serta memberikan pendampingan lanjutan agar guru dapat lebih percaya diri dalam mengembangkan pembelajaran.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa setelah dilakukan supervisi, kepala sekolah mengajak guru untuk melakukan refleksi bersama mengenai proses pembelajaran, seperti mengevaluasi keaktifan siswa dan efektivitas metode yang digunakan. Pembinaan ini membantu guru untuk lebih sadar terhadap kekuatan dan kelemahannya dalam mengajar. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu karena beban administrasi serta kurangnya pengalaman dalam mengembangkan inovasi pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan arahan dalam pengelolaan waktu serta mendorong guru untuk mencoba inovasi sederhana secara bertahap. Dengan pendekatan yang humanis dan berkelanjutan, guru merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pendampingan terencana, seperti observasi kelas, diskusi reflektif, dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru merasa didukung untuk berkembang. Meski menghadapi kendala seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan sarana yang terbatas, kepala sekolah mengatasinya dengan penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, serta mendorong pemanfaatan sumber belajar secara kreatif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai strategi pembinaan dan supervisi akademik kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa:

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru SD telah dilaksanakan secara terarah dan cukup efektif, terutama melalui kegiatan observasi kelas, pembinaan rutin, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif yang bersifat membangun. Pengawas mencontohkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menilai proses pembelajaran, tetapi juga memberikan masukan konkret, seperti mendorong guru menggunakan metode pembelajaran yang lebih interaktif atau memanfaatkan media sederhana agar siswa lebih aktif dalam belajar.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Selanjutnya :

Pendekatan yang digunakan cenderung humanis dan dialogis, sehingga guru merasa didampingi, bukan diawasi. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu kepala sekolah karena beban administrasi, perbedaan kemampuan guru dalam menerima dan menerapkan masukan, serta keterbatasan sarana pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan berbagai upaya seperti pengaturan jadwal supervisi yang lebih fleksibel, peningkatan kompetensi kepala sekolah melalui pelatihan supervisi, serta penguatan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antara

kepala sekolah dan guru, sehingga proses pembinaan dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas, diketahui bahwa pengawas berperan aktif dalam membina dan mengarahkan kepala sekolah agar mampu melaksanakan strategi pembinaan dan supervisi akademik secara efektif. Pengawas tidak hanya melakukan pemantauan, tetapi juga memberikan pendampingan, arahan, dan masukan konstruktif dalam perencanaan hingga tindak lanjut supervisi. Pendekatan humanis dan dialogis turut didorong agar guru merasa didukung. Meski terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, variasi kemampuan kepala sekolah, dan sarana, pengawas mengatasinya melalui pelatihan, penguatan koordinasi, dan optimalisasi sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, strategi pembinaan dan supervisi akademik oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi terencana, pembinaan berkelanjutan, dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis membuat guru lebih terbuka untuk berkembang. Kegiatan seperti observasi kelas dan diskusi reflektif turut meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan sarana, yang diatasi dengan penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, serta pendampingan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan pembinaan dan supervisi akademik telah berjalan terstruktur dan berkesinambungan, didukung oleh dokumen perencanaan seperti program supervisi, jadwal, dan instrumen penilaian. Kegiatan

nyata seperti kunjungan kelas, diskusi reflektif, dan pembinaan rutin menunjukkan bahwa supervisi berfungsi sebagai sarana pembinaan, bukan sekadar pengawasan. Kendala yang muncul meliputi keterbatasan waktu dan belum optimalnya tindak lanjut, yang diatasi dengan peningkatan konsistensi program, koordinasi dengan guru, serta pemanfaatan hasil evaluasi.

Dengan demikian, strategi pembinaan dan supervisi akademik di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, berkelanjutan, dan humanis, dengan kepala sekolah berperan sebagai pendamping yang memberikan arahan, motivasi, dan umpan balik melalui observasi kelas dan diskusi reflektif. Pendekatan ini menciptakan suasana yang mendukung guru untuk berkembang. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana, upaya seperti penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, dan pemanfaatan sumber belajar secara kreatif mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara nyata.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai seorang *leader* memiliki tanggung jawab besar untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Salah satu strategi yang penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah melalui pengembangan kompetensi guru yang difasilitasi melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi ini menjadi bagian dari upaya sistematis yang tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada penguatan keterampilan dan sikap profesional guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.

Untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam

meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut, Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Strategi pembinaan dan supervisi akademik dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang menekankan pada pendampingan yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa kegiatan pembinaan dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi reflektif, serta supervisi langsung ke kelas, misalnya dengan mengamati proses pembelajaran guru saat mengajar kemudian memberikan masukan terkait penggunaan metode yang lebih variatif atau pemanfaatan media pembelajaran sederhana agar siswa lebih aktif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Supervisi akademik juga dilaksanakan secara terencana dengan pendekatan yang dialogis dan humanis, sehingga guru merasa didukung dan tidak tertekan dalam proses pembinaan. Namun demikian, terdapat hambatan yang dihadapi seperti keterbatasan waktu karena padatnya kegiatan sekolah, perbedaan kesiapan guru dalam menerima masukan, serta keterbatasan sarana pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya seperti mengatur jadwal supervisi secara fleksibel, membangun komunikasi yang terbuka dan persuasif, serta mendorong guru untuk lebih kreatif dalam memanfaatkan sumber belajar yang tersedia. Melalui pendekatan ini, pembinaan dan supervisi akademik diharapkan dapat berjalan secara optimal dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pembinaan dan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SDN 4 Panjalu telah berjalan terarah dan berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui observasi kelas, diskusi reflektif, dan

umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih nyaman dan termotivasi untuk berkembang, didukung oleh penggunaan metode dan media pembelajaran yang variatif. Meski terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana, hal tersebut diatasi melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, dan pemanfaatan sumber belajar secara kreatif sehingga tetap memberikan dampak positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dirasakan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering melakukan observasi kelas, kemudian memberikan masukan yang membangun, misalnya terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif seperti kerja kelompok agar siswa lebih aktif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, pembinaan juga dilakukan melalui diskusi rutin setelah kegiatan belajar mengajar. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu untuk menerapkan semua saran serta rasa canggung saat pertama kali disupervisi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendampingan secara bertahap dan menciptakan suasana komunikasi yang lebih santai sehingga guru merasa lebih nyaman.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah bersifat dialogis dan tidak menekan, sehingga guru merasa terbantu dalam mengembangkan kemampuan mengajar. Guru mencontohkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan dalam penggunaan media pembelajaran sederhana, seperti gambar atau alat peraga yang mudah dibuat untuk meningkatkan pemahaman siswa.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya :

Pembinaan juga dilakukan melalui kegiatan diskusi bersama antar guru. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan sarana pembelajaran serta perbedaan kemampuan dalam menerapkan metode baru. Sebagai upaya, kepala sekolah mendorong guru untuk memanfaatkan bahan yang ada di lingkungan sekitar dan mengadakan berbagi pengalaman antar guru.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah aktif melakukan pembinaan melalui supervisi yang terencana dan berkelanjutan. Guru menyampaikan bahwa setelah dilakukan supervisi, kepala sekolah memberikan contoh langsung tentang cara mengelola kelas yang lebih efektif, terutama pada kelas rendah. Hal ini membantu guru dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Namun, hambatan yang dirasakan adalah kurangnya kepercayaan diri saat disupervisi dan kesulitan menyesuaikan metode dengan karakter siswa yang beragam. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi secara terus-menerus serta melakukan pendampingan lanjutan agar guru lebih percaya diri.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa setelah supervisi, kepala sekolah mengajak guru melakukan refleksi bersama mengenai proses pembelajaran, seperti mengevaluasi keaktifan siswa dan efektivitas metode yang digunakan. Pembinaan ini membuat guru lebih memahami kekuatan dan kelemahannya. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu karena beban administrasi serta kurangnya pengalaman dalam mengembangkan inovasi pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah membantu dalam pengelolaan waktu serta memberikan arahan untuk mencoba inovasi sederhana secara bertahap.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pembinaan dan supervisi akademik oleh kepala sekolah memberikan dampak positif dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pendampingan terencana, seperti observasi kelas, diskusi reflektif, dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis membuat guru merasa nyaman dan termotivasi, didukung oleh penggunaan metode dan media pembelajaran yang lebih variatif. Meski terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana, hal tersebut diatasi dengan penjadwalan fleksibel, pemberian motivasi, dan pemanfaatan sumber belajar secara kreatif sehingga tetap berjalan efektif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Strategi pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru telah berjalan dengan cukup baik dan terarah. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi melalui perencanaan yang sistematis, observasi langsung ke kelas, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif bersama guru, misalnya dengan memberikan masukan terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif atau penyesuaian strategi mengajar

sesuai karakteristik siswa. Pendekatan yang digunakan cenderung humanis dan dialogis, sehingga guru merasa didampingi dan lebih terbuka dalam menerima arahan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu kepala sekolah karena beban administrasi, perbedaan kesiapan guru dalam menerima pembinaan, serta keterbatasan sarana pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk mengatur jadwal supervisi secara lebih fleksibel, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan supervisi akademik, serta memperkuat komunikasi yang terbuka dan kolaboratif dengan guru, sehingga proses pembinaan dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas, kepala sekolah telah melaksanakan strategi pembinaan dan supervisi akademik secara cukup efektif melalui perencanaan yang sistematis, observasi kelas, serta tindak lanjut berupa pembinaan dan diskusi reflektif dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis mendukung perkembangan guru, meski masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas, komunikasi, dan pengelolaan waktu.

Berdasarkan wawancara dengan informan, strategi ini berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi terencana, umpan balik konstruktif, dan pembinaan berkelanjutan. Pendekatan yang humanis membuat guru lebih nyaman dan termotivasi, didukung oleh praktik seperti diskusi reflektif serta penggunaan metode dan media yang variatif. Kendala yang ada diatasi melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, dan pendampingan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan supervisi akademik telah berjalan sistematis dan berkelanjutan, didukung oleh dokumen perencanaan serta kegiatan nyata seperti kunjungan kelas dan diskusi reflektif. Supervisi berfungsi sebagai sarana pembinaan, meski masih terkendala waktu dan tindak lanjut yang belum optimal, sehingga perlu penguatan konsistensi, komunikasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi.

Dengan demikian, strategi pembinaan dan supervisi akademik di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah dan berkelanjutan, dengan kepala sekolah berperan sebagai pembimbing yang memberikan arahan, pendampingan, dan umpan balik konstruktif. Pendekatan humanis menciptakan suasana yang mendukung guru untuk berkembang, dan meskipun terdapat berbagai kendala, upaya seperti penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, serta pemanfaatan sumber belajar secara kreatif mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru.

3. Strategi Pemberdayaan dan Motivasi Guru

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai *leader* yang tidak hanya berfungsi mengatur jalannya organisasi sekolah, tetapi juga menggerakkan potensi seluruh warga sekolah, khususnya guru. Salah satu strategi yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah melalui pemberdayaan dan motivasi guru. Strategi ini menjadi bagian dari upaya kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan mendorong tumbuhnya semangat pengembangan diri secara berkelanjutan.

Untuk mengetahui strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi

profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, Beliau menyatakan bahwa :

Strategi pemberdayaan dan motivasi guru dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang menekankan pada penguatan potensi dan semangat kerja guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme. Kepala sekolah menyampaikan bahwa pemberdayaan dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, misalnya dengan memberi kesempatan mengembangkan metode belajar kreatif seperti penggunaan media sederhana atau kegiatan belajar berbasis proyek di kelas.
Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, motivasi juga diberikan melalui penghargaan atas kinerja guru, baik berupa apresiasi secara langsung maupun pengakuan dalam forum sekolah, sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk terus berkembang. Namun demikian, terdapat hambatan seperti masih adanya guru yang kurang percaya diri, keterbatasan waktu untuk pengembangan diri, serta beban administrasi yang cukup tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka dan suportif, memberikan dorongan secara berkelanjutan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif agar guru lebih termotivasi dalam meningkatkan profesionalismenya

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pemberdayaan dan motivasi guru oleh kepala sekolah di SDN 4 Panjalu cukup efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pemberian kepercayaan, apresiasi, serta penciptaan suasana kerja yang suportif dan kolaboratif. Pendekatan yang humanis mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat guru untuk berkembang. Meski terdapat kendala seperti kurangnya kepercayaan diri, keterbatasan waktu, dan variasi kesiapan, hal tersebut diatasi melalui komunikasi terbuka, motivasi berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tetap memberikan dampak positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pemberdayaan dan motivasi yang dilakukan kepala sekolah dirasakan sangat membantu dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi profesional. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mencoba metode pembelajaran baru, seperti pembelajaran berbasis proyek sederhana yang melibatkan siswa secara aktif. Selain itu, kepala sekolah juga sering memberikan apresiasi secara langsung atas usaha yang dilakukan guru. Namun, hambatan yang dirasakan adalah masih adanya rasa ragu saat mencoba inovasi baru serta keterbatasan waktu untuk persiapan. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memberikan dorongan secara bertahap dan menyediakan ruang diskusi agar guru dapat berbagi pengalaman dan merasa lebih percaya diri.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak hanya berupa kata-kata, tetapi juga melalui keteladanan dan dukungan nyata. Guru mencontohkan bahwa kepala sekolah mendorong penggunaan media pembelajaran sederhana yang kreatif, seperti alat peraga dari bahan sekitar. Pemberdayaan juga dilakukan dengan melibatkan guru dalam kegiatan perencanaan program sekolah. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan sarana dan kurangnya pengalaman dalam mengembangkan inovasi. Sebagai upaya, kepala sekolah mengajak guru untuk saling berbagi ide dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah

sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah berperan aktif dalam memotivasi guru melalui pendekatan yang humanis dan penuh perhatian. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan semangat dan arahan secara personal, terutama ketika guru mengalami kesulitan dalam mengelola kelas. Contohnya, kepala sekolah memberikan saran tentang cara membangun interaksi yang lebih baik dengan siswa agar suasana belajar menjadi lebih kondusif. Hambatan yang dirasakan adalah kurangnya kepercayaan diri serta beban kerja yang cukup tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan dukungan moral serta membantu mengarahkan prioritas kerja agar lebih efektif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi pemberdayaan dan motivasi yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan penghargaan atas kinerja, seperti pengakuan dalam rapat atau kesempatan mengikuti pelatihan. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu untuk pengembangan diri serta kurangnya pengalaman dalam menerapkan metode baru. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah mendorong guru untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan memberikan bimbingan secara bertahap agar guru lebih siap dalam mengembangkan kompetensinya.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa strategi pemberdayaan dan motivasi yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Hal ini terlihat dari adanya pemberian kepercayaan kepada guru untuk berinovasi, dukungan dalam mengembangkan metode pembelajaran,

serta pemberian apresiasi yang mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan suportif, sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas dirinya. Selain itu, keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah juga menjadi bentuk pemberdayaan yang memperkuat tanggung jawab profesional. Meskipun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kurangnya pengalaman dalam berinovasi, serta tingkat kepercayaan diri yang berbeda-beda. Namun, melalui upaya seperti penguatan komunikasi, pemberian motivasi secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif, strategi ini mampu berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai strategi pemberdayaan dan motivasi guru sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Strategi pemberdayaan dan motivasi guru yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah berupaya memberdayakan guru dengan memberikan kepercayaan untuk mengembangkan inovasi pembelajaran, serta melibatkan guru dalam berbagai kegiatan sekolah seperti perencanaan program dan pengambilan keputusan. Selain itu, motivasi juga diberikan melalui apresiasi atas kinerja guru, baik dalam bentuk pengakuan maupun kesempatan mengikuti pelatihan. Sebagai contoh, kepala sekolah mendorong guru untuk mencoba metode pembelajaran kreatif dengan memanfaatkan media sederhana yang tersedia di lingkungan sekolah.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti kurangnya kepercayaan diri sebagian guru, keterbatasan waktu akibat beban kerja, serta perbedaan

kemampuan dalam mengembangkan inovasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk terus membangun komunikasi yang terbuka, memberikan pendampingan secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, sehingga guru merasa lebih termotivasi dan mampu mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas, strategi pemberdayaan dan motivasi guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah berjalan cukup efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, terlihat dari pemberian kepercayaan untuk berinovasi, pelibatan dalam kegiatan sekolah, serta apresiasi yang menumbuhkan semangat dan rasa percaya diri. Pendekatan yang humanis dan suportif turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan variasi kemampuan inovasi guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan melalui penguatan komunikasi, pendampingan, dan pengembangan budaya kerja kolaboratif agar hasil yang dicapai semakin optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa strategi pemberdayaan dan motivasi guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, terlihat dari pemberian kepercayaan untuk berinovasi, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta apresiasi yang mendorong semangat dan rasa percaya diri. Pendekatan yang humanis dan suportif menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong pengembangan pembelajaran yang lebih kreatif, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan pengalaman guru. Namun, melalui penguatan komunikasi, motivasi berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang

kolaboratif, strategi ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan dan motivasi guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, terlihat dari adanya program kerja, kegiatan pengembangan pembelajaran, pelatihan, serta pemberian apresiasi. Kegiatan kolaboratif seperti diskusi dan berbagi praktik baik juga mendukung suasana kerja yang humanis dan suportif, sehingga guru lebih termotivasi untuk berkembang. Meski demikian, masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, perbedaan partisipasi, dan belum optimalnya tindak lanjut kegiatan, sehingga diperlukan penguatan konsistensi program, komunikasi, dan keterlibatan aktif guru agar pelaksanaannya lebih efektif.

Dengan demikian, strategi pemberdayaan dan motivasi guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, berkelanjutan, dan humanis, sehingga mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pemberian kepercayaan, ruang inovasi, pelibatan aktif, serta apresiasi yang membangun semangat dan rasa percaya diri. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan kemampuan inovasi, upaya melalui penguatan komunikasi, pendampingan, dan lingkungan kerja kolaboratif menjadikan strategi ini tetap memberikan kontribusi nyata dalam membentuk guru yang lebih profesional dan adaptif.

4. Strategi Penguatan Budaya Sekolah dan Evaluasi Kinerja

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat penting dalam membangun arah kebijakan dan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah. Salah satu strategi yang tidak dapat dipisahkan dari peran tersebut adalah penguatan budaya sekolah yang sehat, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Budaya sekolah yang kuat akan menjadi landasan utama bagi guru untuk berkembang secara profesional dalam suasana kerja yang nyaman, saling menghargai, dan penuh semangat kebersamaan. Untuk mengetahui strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang berfokus pada pembentukan lingkungan kerja yang positif sekaligus peningkatan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa budaya sekolah dibangun melalui pembiasaan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, misalnya dengan membiasakan guru untuk melakukan refleksi bersama setelah kegiatan pembelajaran serta saling berbagi praktik baik dalam forum rapat atau diskusi rutin.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala melalui observasi kelas dan penilaian kinerja, yang kemudian ditindaklanjuti dengan pemberian umpan balik yang konstruktif dan membangun. Namun demikian, terdapat hambatan seperti masih adanya guru yang belum terbiasa dengan budaya reflektif, keterbatasan waktu dalam pelaksanaan evaluasi, serta perbedaan kesiapan dalam menerima penilaian. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala

sekolah melakukan upaya dengan membangun komunikasi yang terbuka, memberikan pemahaman secara bertahap mengenai pentingnya evaluasi, serta menciptakan suasana yang nyaman dan tidak menekan agar guru lebih terbuka dalam proses pengembangan diri. Melalui pendekatan ini, penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja diharapkan mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara lebih optimal.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan terarah dan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, melalui pembentukan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi berkala dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis membuat guru lebih terbuka menerima masukan, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, belum meratanya budaya reflektif, dan perbedaan kesiapan guru. Namun, melalui penguatan komunikasi, pemahaman bertahap, dan suasana yang nyaman, strategi ini tetap mendorong peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi penguatan budaya sekolah yang dilakukan kepala sekolah sangat terasa dalam membentuk kedisiplinan dan kebersamaan di lingkungan kerja. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah membiasakan kegiatan refleksi setelah pembelajaran dan mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman mengajar dalam forum rutin. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan melalui observasi kelas yang diikuti dengan diskusi santai mengenai kelebihan dan kekurangan pembelajaran. Contohnya, kepala sekolah memberikan masukan terkait cara meningkatkan keaktifan siswa melalui variasi metode tanya jawab. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu dan belum terbiasanya melakukan refleksi secara mendalam. Untuk mengatasi hal

tersebut, kepala sekolah memberikan pendampingan secara bertahap dan menciptakan suasana diskusi yang lebih nyaman.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Budaya sekolah yang dibangun kepala sekolah bersifat positif dan mendorong kerja sama antar guru. Guru mencontohkan adanya kebiasaan saling memberikan dukungan dan berbagi praktik baik dalam pembelajaran. Evaluasi kinerja juga dilakukan secara terbuka, di mana guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. Namun, hambatan yang dihadapi adalah perbedaan kemampuan guru dalam menerima kritik serta keterbatasan pengalaman dalam melakukan inovasi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi serta mengarahkan guru untuk belajar bersama melalui diskusi kelompok dan berbagi pengalaman.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah berperan aktif dalam membangun budaya sekolah yang reflektif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Guru menyampaikan bahwa setelah evaluasi kinerja, kepala sekolah memberikan umpan balik yang membangun, misalnya terkait pengelolaan kelas dan penggunaan media pembelajaran yang lebih menarik. Hal ini membantu guru dalam meningkatkan kualitas mengajar. Hambatan yang dirasakan adalah adanya rasa kurang percaya diri saat dievaluasi serta kesulitan dalam mengubah kebiasaan lama. Sebagai upaya, kepala sekolah memberikan dukungan secara personal dan mendorong guru untuk melakukan perubahan secara bertahap.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4

mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja serta membangun komunikasi yang terbuka. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dan disertai arahan yang jelas untuk perbaikan. Namun, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu akibat beban administrasi serta kurangnya pengalaman dalam melakukan refleksi pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah membantu dalam pengelolaan waktu serta memberikan bimbingan agar guru lebih terbiasa melakukan refleksi secara mandiri.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, terlihat dari terbentuknya budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi berkala dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan terbuka membuat guru lebih percaya diri dan termotivasi untuk memperbaiki pembelajaran, didukung kegiatan refleksi dan berbagi pengalaman. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan belum optimalnya kebiasaan refleksi, upaya melalui penguatan komunikasi, pendampingan, dan suasana kerja yang nyaman menjadikan strategi ini tetap berjalan efektif dan berkontribusi nyata.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja sebagai strategi

peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah berupaya membangun budaya sekolah yang disiplin, kolaboratif, dan reflektif, misalnya melalui pembiasaan diskusi rutin antar guru dan kegiatan refleksi setelah pembelajaran. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui observasi kelas dan penilaian yang diikuti dengan umpan balik yang konstruktif, seperti memberikan arahan tentang peningkatan metode pembelajaran agar lebih sesuai dengan karakteristik siswa.

Selanjutnya :

Pendekatan yang digunakan cenderung humanis dan dialogis, sehingga guru merasa dihargai dan tidak tertekan. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, belum meratanya kemampuan guru dalam melakukan refleksi, serta perbedaan kesiapan dalam menerima evaluasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk memperkuat komunikasi yang terbuka, memberikan pendampingan secara berkelanjutan, serta menciptakan suasana kerja yang suportif agar guru lebih termotivasi dalam meningkatkan profesionalismenya

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian, hasil wawancara dengan pengawas menunjukkan bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah berjalan cukup efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui pembentukan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi berkala dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, belum meratanya kemampuan reflektif, dan perbedaan kesiapan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi, pendampingan yang konsisten, dan lingkungan kerja yang suportif agar pelaksanaannya semakin optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui pembentukan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi berkala dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih terbuka dan termotivasi, didukung kegiatan refleksi dan berbagi praktik baik. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan belum optimalnya tindak lanjut evaluasi, upaya melalui penguatan komunikasi, pendampingan berkelanjutan, dan lingkungan kerja suportif tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah berjalan secara terstruktur dan berkelanjutan, terlihat dari adanya program, jadwal evaluasi, serta instrumen observasi yang jelas, disertai kegiatan refleksi, diskusi, dan umpan balik konstruktif. Evaluasi tidak hanya sebagai penilaian, tetapi juga sebagai pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Meski masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, belum meratanya keterlibatan guru, dan tindak lanjut yang belum optimal, upaya melalui penguatan konsistensi program, komunikasi, dan partisipasi aktif guru menjadikan strategi ini tetap berjalan efektif.

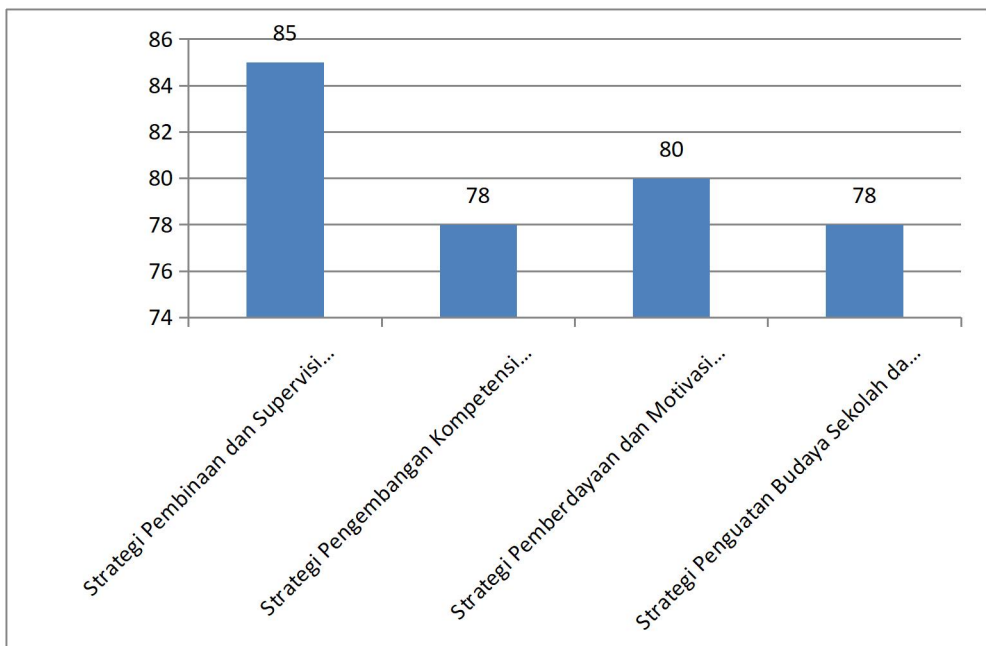
Dengan demikian dapat diketahui bahwa strategi penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan, melalui pembentukan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi berkala

dengan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis mendorong guru lebih terbuka dan berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan tindak lanjut yang belum optimal. Namun, melalui penguatan komunikasi, pendampingan berkelanjutan, dan lingkungan kerja suportif, strategi ini tetap memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu dalam meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan melalui pembinaan dan supervisi akademik, pemberdayaan serta motivasi guru, serta penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja. Peran aktif kepala sekolah dalam membimbing, memberikan umpan balik, kepercayaan, dan apresiasi mendorong semangat serta inovasi guru, didukung budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan reflektif. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana, upaya melalui penguatan komunikasi, fleksibilitas, dan lingkungan kerja suportif menjadikan strategi ini efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

Apabila disajikan dalam bentuk grafik capaian Strategi Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu, penulis sajikan sebagai berikut :

Grafik 4.1
Capaian Strategi Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu



Berdasarkan grafik tersebut, dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Aspek peran sebagai supervisor memperoleh capaian tertinggi sebesar 80% dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu melaksanakan supervisi akademik dan pembinaan guru secara relatif optimal. Sementara itu, peran sebagai manager mencapai 75%, peran sebagai educator sebesar 74%, dan peran sebagai administrator sebesar 72%, yang seluruhnya berada pada kategori cukup. Secara keseluruhan, rata-rata capaian sebesar 75% menggambarkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah sudah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan profesionalisme guru, meskipun masih terdapat ruang untuk penguatan, terutama pada aspek edukatif, manajerial, dan administratif. Dengan

kepemimpinan yang semakin komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pembinaan berkelanjutan, kepala sekolah diharapkan mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga kualitas pembelajaran di sekolah dapat berkembang secara lebih optimal.

4.1.2 Program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai seorang *leader* yang tidak hanya mengatur, tetapi juga menggerakkan dan menginspirasi seluruh warga sekolah, khususnya para guru. Peran ini diwujudkan melalui berbagai program yang dirancang secara terarah dan berkesinambungan untuk mendukung peningkatan kompetensi profesionalisme guru agar semakin berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Program yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai *leader* tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menyentuh pada penguatan kapasitas guru melalui pembinaan, pelatihan, supervisi akademik, serta penciptaan iklim kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Dalam prosesnya, kepala sekolah berupaya membangun hubungan yang harmonis dengan guru, memberikan ruang untuk belajar dan berinovasi, serta mendorong tumbuhnya semangat refleksi dalam setiap praktik pembelajaran. Dengan pendekatan yang humanis dan berkelanjutan ini, diharapkan profesionalisme guru dapat meningkat secara optimal sehingga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di sekolah.

Untuk mengetahui program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka digunakan beberapa aspek yang dijadikan alat ukur antara lain :

1. Program Supervisi Akademik Terencana

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat penting dalam merancang dan melaksanakan program-program yang terarah dan berkesinambungan. Salah satu program strategis yang menjadi fokus utama adalah supervisi akademik terencana, yang tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Program ini menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan serta mampu menjawab kebutuhan peserta didik secara optimal.

Untuk mengetahui program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut : Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Program supervisi akademik terencana dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa supervisi dirancang melalui penyusunan program tahunan dan jadwal yang jelas, kemudian dilaksanakan melalui observasi langsung ke kelas, misalnya dengan mengamati cara guru menyampaikan materi dan mengelola interaksi siswa, yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan diskusi reflektif dan pemberian

umpan balik yang konstruktif. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan dialogis, sehingga guru merasa didampingi dan tidak tertekan dalam proses supervisi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena padatnya kegiatan sekolah, perbedaan kesiapan guru dalam menerima masukan, serta keterbatasan sarana pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan menyusun jadwal supervisi yang fleksibel, membangun komunikasi yang terbuka dan persuasif, serta mendorong guru untuk memanfaatkan sumber belajar yang tersedia secara kreatif. Dengan pelaksanaan yang terencana dan berkelanjutan ini, supervisi akademik diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui perencanaan yang jelas, observasi kelas, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih terbuka dan terbantu dalam memperbaiki pembelajaran, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, penguatan komunikasi, dan pemanfaatan sumber belajar secara kreatif, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program supervisi akademik terencana yang dilaksanakan kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru menyampaikan bahwa supervisi dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, sehingga guru dapat mempersiapkan diri dengan baik. Sebagai contoh, saat observasi kelas, kepala sekolah memberikan masukan terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif agar siswa lebih aktif. Setelah itu, dilakukan diskusi reflektif yang membuat guru lebih memahami kekurangan dan kelebihan. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu untuk menindaklanjuti semua masukan serta rasa tegang saat awal supervisi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah menciptakan suasana yang lebih santai dan memberikan pendampingan secara bertahap.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program supervisi akademik terencana berjalan dengan baik karena dilengkapi dengan perencanaan yang jelas dan tindak lanjut yang terarah. Guru mencontohkan bahwa setelah supervisi, kepala sekolah memberikan arahan dalam penggunaan media pembelajaran sederhana yang lebih menarik bagi siswa. Selain itu, guru juga diajak berdiskusi untuk mencari solusi atas kendala yang dihadapi di kelas. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan sarana pembelajaran serta perbedaan kemampuan dalam menerapkan metode baru. Sebagai upaya, kepala sekolah mendorong guru untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dan mengadakan diskusi antar guru untuk saling berbagi pengalaman.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah melaksanakan supervisi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga guru merasa terbantu dalam meningkatkan kompetensinya. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengamati, tetapi juga

memberikan contoh langsung, misalnya dalam pengelolaan kelas yang lebih efektif. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih nyata bagi guru. Namun, hambatan yang dirasakan adalah kurangnya kepercayaan diri saat disupervisi serta kesulitan dalam menyesuaikan metode dengan karakter siswa. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi dan bimbingan lanjutan agar guru lebih percaya diri.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program supervisi akademik terencana memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa supervisi dilakukan secara berkala dan diikuti dengan evaluasi yang membantu guru dalam memperbaiki pembelajaran. Contohnya, kepala sekolah memberikan masukan terkait cara meningkatkan interaksi siswa dalam pembelajaran. Namun, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu karena beban administrasi serta kurangnya pengalaman dalam melakukan inovasi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah membantu dalam pengelolaan waktu dan memberikan arahan secara bertahap agar guru dapat mengembangkan kompetensinya dengan lebih baik.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, melalui perencanaan yang jelas, supervisi terjadwal, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih nyaman dan termotivasi, didukung contoh konkret dalam pengembangan metode dan media pembelajaran. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana, upaya melalui

penjadwalan fleksibel, motivasi, dan pendampingan berkelanjutan menjadikan program ini tetap berjalan efektif dan berkontribusi nyata.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai program supervisi akademik terencana sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Program supervisi akademik terencana yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah menyusun program supervisi secara sistematis, mulai dari perencanaan jadwal, pelaksanaan observasi kelas, hingga tindak lanjut berupa diskusi reflektif dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Sebagai contoh, setelah melakukan observasi, kepala sekolah memberikan arahan terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif serta pengelolaan kelas yang lebih efektif agar siswa lebih terlibat dalam proses belajar. Pendekatan yang digunakan cenderung humanis dan dialogis, sehingga guru merasa didampingi dan tidak tertekan. Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu kepala sekolah karena beban administrasi, perbedaan kesiapan guru dalam menerima supervisi, serta keterbatasan sarana pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk mengatur jadwal supervisi secara lebih fleksibel, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan supervisi akademik, serta memperkuat komunikasi yang terbuka dan kolaboratif dengan guru agar program supervisi dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian, hasil wawancara dengan pengawas menunjukkan bahwa program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah berjalan cukup efektif dan sistematis dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui perencanaan yang jelas, observasi kelas terjadwal, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana. Oleh karena itu, diperlukan

penguatan manajemen waktu, peningkatan kompetensi supervisi, serta komunikasi kolaboratif agar program berjalan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui perencanaan sistematis, supervisi terjadwal, serta tindak lanjut berupa diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih nyaman dan termotivasi, didukung contoh konkret dalam metode, pengelolaan kelas, dan penggunaan media pembelajaran. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana, upaya melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi terbuka, dan pendampingan berkelanjutan menjadikan program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan, terlihat dari adanya program, jadwal, dan instrumen supervisi, serta pelaksanaan observasi kelas, diskusi reflektif, dan umpan balik konstruktif yang berfungsi sebagai pembinaan. Pendekatan yang humanis dan dialogis membuat guru lebih terbuka dan berkembang, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, variasi kesiapan, dan tindak lanjut yang belum optimal. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, penguatan komunikasi, dan pendampingan berkelanjutan, program ini tetap memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa program supervisi akademik terencana oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan, dengan peran tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga pembimbing melalui observasi kelas, diskusi reflektif, dan umpan balik konstruktif. Pendekatan yang humanis dan dialogis mendorong guru lebih terbuka dan berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, penguatan komunikasi, dan pendampingan berkelanjutan, program ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

2. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat strategis dalam mengarahkan dan memfasilitasi pengembangan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Salah satu program yang menjadi wujud nyata dari peran tersebut adalah Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang dirancang untuk memastikan bahwa guru terus mengalami peningkatan kompetensi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan pembelajaran di kelas. Program ini menjadi bagian penting dalam membangun ekosistem pendidikan yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Untuk mengetahui program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru secara terus-menerus dan terarah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa program ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, diskusi kelompok, serta berbagi praktik baik antar guru, misalnya dengan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan pembelajaran inovatif kemudian membagikan hasilnya kepada rekan sejawat dalam forum sekolah.

Selanjutnya :

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan dan bidangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena beban kerja guru, kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan eksternal, serta perbedaan motivasi dalam mengembangkan diri. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan mengoptimalkan kegiatan PKB secara internal, mengatur waktu secara lebih fleksibel, serta memberikan motivasi dan dorongan secara berkelanjutan agar guru lebih aktif dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan pendekatan yang humanis dan berkesinambungan ini, program PKB diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu.
Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, diskusi, dan berbagi praktik baik. Pendekatan yang humanis membuat guru merasa didukung untuk berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kesempatan pelatihan, dan perbedaan motivasi. Namun, melalui optimalisasi

kegiatan di sekolah, penjadwalan fleksibel, dan motivasi berkelanjutan, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang difasilitasi kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa melalui kegiatan PKB seperti workshop internal sekolah dan diskusi berbagi praktik baik, ia mendapatkan banyak wawasan baru, misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif agar siswa lebih aktif di kelas.

Selanjutnya :

Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu karena kesibukan mengajar serta belum semua pelatihan dapat diikuti secara maksimal. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan fleksibilitas waktu dan mendorong guru untuk saling berbagi hasil pelatihan yang telah diikuti.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

PKB yang dilaksanakan di sekolah memberikan ruang bagi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Guru mencontohkan bahwa setelah mengikuti kegiatan pelatihan, ia mencoba menerapkan media pembelajaran sederhana berbasis lingkungan sekitar untuk meningkatkan pemahaman siswa. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mendokumentasikan dan mempresentasikan hasil pembelajaran tersebut dalam forum sekolah. Hambatan yang dihadapi adalah kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan eksternal dan keterbatasan sarana. Sebagai upaya, kepala sekolah mengoptimalkan kegiatan PKB secara internal dan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program PKB membantu guru dalam meningkatkan keterampilan mengajar secara bertahap. Guru menyampaikan bahwa melalui diskusi kelompok dan refleksi pembelajaran, ia menjadi lebih memahami cara mengelola kelas yang efektif, terutama dalam menghadapi siswa dengan karakter yang beragam. Namun, hambatan yang dirasakan adalah kurangnya motivasi pada awalnya serta keterbatasan waktu untuk mengikuti seluruh kegiatan PKB. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi secara personal dan menyesuaikan jadwal kegiatan agar tidak mengganggu proses pembelajaran.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

PKB yang dilaksanakan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa kegiatan seperti *sharing session* antar guru membuatnya lebih percaya diri dalam mencoba inovasi pembelajaran, misalnya penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek sederhana.

Selanjutnya:

Namun, hambatan yang dihadapi adalah perbedaan tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan inovasi serta keterbatasan waktu untuk mengikuti semua kegiatan pengembangan. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah mendorong adanya kolaborasi antar guru serta memberikan kesempatan untuk belajar secara bertahap sesuai kemampuan masing-masing.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah sebagai *leader* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui kegiatan workshop, diskusi, berbagi praktik baik, dan pelatihan internal yang mendorong pembelajaran lebih variatif dan kreatif. Pendekatan yang humanis dan kolaboratif membuat guru lebih termotivasi, meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya pelatihan eksternal, serta perbedaan motivasi dan kemampuan. Namun, melalui optimalisasi kegiatan di sekolah, penyesuaian jadwal, dan budaya berbagi, program ini tetap berjalan efektif dan berdampak nyata.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* telah memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah berupaya memfasilitasi berbagai kegiatan PKB seperti workshop internal, diskusi kelompok, serta berbagi praktik baik antar guru, misalnya dengan mendorong guru yang telah mengikuti pelatihan untuk membagikan ilmunya kepada rekan sejawat dalam forum sekolah sehingga terjadi pemerataan pengetahuan.

Selanjutnya:

Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan kolaboratif, sehingga guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu guru, minimnya kesempatan mengikuti pelatihan eksternal, serta perbedaan motivasi dalam pengembangan profesional. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk mengoptimalkan PKB berbasis sekolah, mengatur jadwal kegiatan secara fleksibel, serta memperkuat budaya

saling belajar antar guru agar proses pengembangan keprofesian dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian hasil wawancara dengan pengawas diketahui bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan cukup efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui workshop internal, diskusi, dan berbagi praktik baik. Pendekatan yang humanis dan kolaboratif mendorong motivasi guru, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya pelatihan eksternal, dan perbedaan motivasi. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi PKB berbasis sekolah, penjadwalan fleksibel, dan penguatan budaya saling belajar agar dampaknya lebih maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui workshop, diskusi, pelatihan, dan berbagi praktik baik yang mendorong pembelajaran lebih kreatif dan inovatif. Pendekatan yang humanis dan kolaboratif menciptakan suasana yang mendukung, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya pelatihan eksternal, serta perbedaan motivasi dan kemampuan guru. Namun, melalui optimalisasi kegiatan di sekolah, penyesuaian jadwal, dan penguatan budaya saling belajar, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa Program Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah sebagai *leader* telah berjalan secara terstruktur dan berkesinambungan, terlihat dari adanya perencanaan, dokumentasi kegiatan, serta pelaksanaan workshop, diskusi reflektif, dan berbagi praktik baik. Kegiatan ini menjadikan PKB sebagai wadah pembelajaran bersama yang mendorong guru untuk terus berkembang. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, belum meratanya partisipasi, dan tindak lanjut yang belum optimal, upaya melalui peningkatan konsistensi program, koordinasi, dan pemanfaatan hasil PKB tetap mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan pengembangan seperti workshop, diskusi, dan berbagi praktik baik. Pendekatan yang humanis dan kolaboratif menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi guru, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya pelatihan eksternal, dan perbedaan motivasi. Namun, melalui optimalisasi kegiatan di sekolah, penjadwalan fleksibel, dan penguatan budaya saling belajar, program ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru.

3. Program Penguatan Komunitas Belajar Guru

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki tanggung jawab penting untuk membangun ekosistem pembelajaran yang saling mendukung dan berkelanjutan. Salah satu program yang memiliki peran strategis dalam hal ini adalah Program Penguatan Komunitas Belajar Guru. Program ini hadir sebagai wadah bagi para guru

untuk saling berbagi pengalaman, pengetahuan, serta praktik baik dalam proses pembelajaran, sehingga tercipta budaya belajar bersama yang tumbuh secara alami di lingkungan sekolah.

Untuk mengetahui program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Program penguatan komunitas belajar guru dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru melalui kolaborasi dan saling belajar antar pendidik. Kepala sekolah menjelaskan bahwa komunitas belajar guru dibentuk untuk menciptakan ruang diskusi yang aktif dan berkelanjutan, misalnya melalui kegiatan rutin berbagi praktik pembelajaran, refleksi bersama setelah proses mengajar, serta diskusi tentang permasalahan yang dihadapi di kelas dan solusi yang dapat diterapkan secara bersama-sama.

Selanjutnya :

Dalam pelaksanaannya, guru didorong untuk saling memberikan masukan dan pengalaman agar tercipta pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena padatnya jadwal mengajar, masih adanya guru yang kurang percaya diri untuk berbagi pengalaman, serta perbedaan tingkat partisipasi dalam komunitas. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan mengatur jadwal kegiatan secara fleksibel, memberikan motivasi dan dukungan agar guru lebih berani berbagi, serta menciptakan suasana yang nyaman dan tidak menghakimi sehingga komunitas belajar dapat berjalan lebih aktif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara kolaboratif melalui kegiatan diskusi, berbagi praktik baik, dan refleksi bersama. Pendekatan yang humanis dan partisipatif membuat guru lebih terbuka dan termotivasi, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan partisipasi. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, pemberian motivasi, dan suasana yang suportif, program ini tetap memberikan dampak positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program penguatan komunitas belajar guru yang difasilitasi kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa melalui komunitas ini, ia dapat berbagi pengalaman mengajar, misalnya terkait penggunaan metode diskusi kelompok yang membuat siswa lebih aktif di kelas. Selain itu, kegiatan refleksi bersama setelah pembelajaran juga membantu guru memahami kekurangan dan kelebihan dalam mengajar. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu karena padatnya jadwal mengajar serta masih adanya rasa kurang percaya diri untuk menyampaikan pengalaman di forum. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan dorongan dan menciptakan suasana diskusi yang santai agar guru lebih berani berpartisipasi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah

sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah

sebagai berikut:

Komunitas belajar guru menjadi wadah yang sangat bermanfaat untuk saling belajar dan meningkatkan kemampuan mengajar. Guru mencontohkan bahwa dari hasil diskusi komunitas, ia mencoba menerapkan penggunaan media pembelajaran sederhana dari lingkungan sekitar untuk meningkatkan pemahaman siswa. Namun, hambatan yang dihadapi adalah perbedaan tingkat partisipasi antar guru serta keterbatasan waktu untuk mengikuti seluruh kegiatan. Sebagai upaya, kepala sekolah mengatur jadwal yang lebih fleksibel dan mendorong guru untuk tetap aktif meskipun hanya berkontribusi dalam bentuk sederhana.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Komunitas belajar guru memberikan ruang yang nyaman untuk berdiskusi dan memecahkan masalah pembelajaran secara bersama-sama. Guru menyampaikan bahwa melalui forum ini, ia mendapatkan masukan terkait cara mengelola kelas yang lebih efektif dan meningkatkan interaksi dengan siswa. Hambatan yang dirasakan adalah kurangnya kepercayaan diri untuk menyampaikan ide serta kebiasaan lama yang sulit diubah. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memberikan motivasi secara langsung dan membangun suasana yang tidak menghakimi sehingga guru lebih berani berpendapat.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program penguatan komunitas belajar guru sangat berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme. Guru menjelaskan bahwa melalui kegiatan berbagai praktik baik, ia menjadi lebih termotivasi untuk mencoba inovasi

pembelajaran, seperti penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek sederhana. Namun, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan belum meratanya keterlibatan seluruh guru dalam komunitas. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah terus mendorong partisipasi aktif guru serta menciptakan kegiatan yang lebih fleksibel dan mudah diikuti agar semua guru dapat terlibat secara optimal.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui kegiatan berbagi pengalaman, diskusi reflektif, dan praktik baik yang mendorong pembelajaran lebih kreatif dan efektif. Pendekatan yang humanis dan partisipatif membuat guru lebih percaya diri dan termotivasi, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan partisipasi yang belum merata. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, pemberian motivasi, dan suasana yang nyaman, program ini tetap berjalan baik dan berdampak positif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai program penguatan komunitas belajar guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Program penguatan komunitas belajar guru yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui budaya kolaborasi dan saling belajar. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah mendorong terbentuknya forum komunitas belajar yang aktif, di mana guru secara rutin melakukan diskusi pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, serta refleksi bersama terhadap permasalahan yang muncul di kelas, misalnya guru saling bertukar strategi dalam meningkatkan keaktifan siswa melalui metode diskusi kelompok atau pembelajaran berbasis proyek sederhana.

Selanjutnya :

Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan partisipatif sehingga guru merasa nyaman dan tidak tertekan dalam menyampaikan ide maupun pengalaman. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena padatnya jadwal mengajar, perbedaan tingkat kepercayaan diri guru dalam berbagi praktik, serta belum optimalnya partisipasi seluruh guru dalam komunitas. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk mengatur jadwal kegiatan secara fleksibel, memperkuat motivasi dan kepercayaan diri guru, serta menciptakan suasana komunitas yang suportif dan tidak menghakimi agar kegiatan komunitas belajar dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian hasil wawancara dengan pengawas diketahui bahwa program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan cukup efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru secara kolaboratif, melalui forum berbagi, diskusi, dan refleksi pembelajaran. Pendekatan yang humanis dan partisipatif membuat guru lebih terbuka dan termotivasi, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan partisipasi yang belum merata. Oleh karena itu, diperlukan penjadwalan yang fleksibel, penguatan motivasi, dan suasana komunitas yang suportif agar program berjalan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara kolaboratif melalui kegiatan diskusi, berbagi praktik baik, dan refleksi bersama yang mendorong inovasi pembelajaran. Pendekatan yang humanis dan partisipatif menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan partisipasi yang belum

merata. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, pemberian motivasi, dan lingkungan yang suportif, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan secara terstruktur dan berkelanjutan, terlihat dari adanya jadwal kegiatan, notulen diskusi, serta refleksi pembelajaran yang mendukung budaya saling belajar. Kegiatan seperti forum diskusi, berbagi praktik, dan refleksi bersama memperkuat kolaborasi guru, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, keterlibatan yang belum merata, dan tindak lanjut yang belum optimal. Namun, melalui peningkatan konsistensi, koordinasi, dan partisipasi aktif guru, program ini tetap berjalan efektif dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa program penguatan komunitas belajar guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, partisipatif, dan berkelanjutan melalui kegiatan diskusi, berbagi praktik baik, dan refleksi bersama yang mendorong kolaborasi dan pengembangan kompetensi guru. Pendekatan yang humanis menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kepercayaan diri, dan partisipasi yang belum merata. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, penguatan motivasi, dan lingkungan komunitas yang suportif, program ini tetap memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

4. Program Evaluasi dan Apresiasi Kinerja Guru

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sistem kerja yang tidak hanya terarah, tetapi juga memberikan penghargaan atas setiap usaha yang telah dilakukan oleh guru. Salah satu program yang menjadi bagian penting dalam hal ini adalah Program Evaluasi dan Apresiasi Kinerja Guru. Program ini tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan pengakuan atas dedikasi dan kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Untuk mengetahui program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Program evaluasi dan apresiasi kinerja guru dilaksanakan sebagai bagian dari peran kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui penilaian yang objektif sekaligus pemberian penghargaan yang membangun motivasi kerja. Kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui observasi pembelajaran di kelas, penilaian administrasi pembelajaran, serta diskusi reflektif, misalnya dengan memberikan umpan balik terkait penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan pengelolaan kelas yang lebih efektif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, apresiasi diberikan dalam bentuk pengakuan atas kinerja guru, baik secara langsung dalam forum rapat maupun melalui penghargaan sederhana yang mampu meningkatkan semangat kerja guru. Namun demikian, terdapat hambatan seperti adanya rasa kurang nyaman dari sebagian guru saat dievaluasi, keterbatasan waktu dalam pelaksanaan evaluasi, serta perbedaan persepsi terhadap penilaian kinerja. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan membangun komunikasi yang terbuka dan persuasif, menciptakan suasana evaluasi yang tidak menekan, serta menekankan bahwa evaluasi dan apresiasi bertujuan untuk pengembangan, bukan penilaian semata, sehingga guru dapat lebih menerima proses tersebut secara positif. .

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui evaluasi berkala, umpan balik konstruktif, dan pemberian apresiasi yang mendorong motivasi kerja. Pendekatan yang humanis dan suportif membuat guru lebih terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti rasa kurang nyaman saat evaluasi, keterbatasan waktu, dan perbedaan persepsi. Namun, melalui komunikasi terbuka dan suasana evaluasi yang tidak menekan, program ini tetap memberikan dampak positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program evaluasi dan apresiasi kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme. Guru menyampaikan bahwa evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, kemudian kepala sekolah memberikan masukan yang membangun, misalnya terkait cara meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran melalui metode tanya jawab yang lebih aktif. Selain itu, apresiasi diberikan ketika guru menunjukkan

peningkatan kinerja, seperti pujian langsung dalam rapat guru yang membuat semangat kerja meningkat. Namun, hambatan yang dirasakan adalah rasa kurang nyaman saat dievaluasi dan keterbatasan waktu pelaksanaan. Untuk mengatasinya, kepala sekolah menciptakan suasana evaluasi yang santai dan menekankan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk perbaikan, bukan penilaian semata.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Evaluasi kinerja yang dilakukan kepala sekolah bersifat membimbing dan tidak menekan. Guru mencontohkan bahwa setelah observasi pembelajaran, kepala sekolah memberikan arahan terkait penggunaan media pembelajaran sederhana agar siswa lebih mudah memahami materi. Apresiasi juga diberikan dalam bentuk pengakuan atas usaha guru dalam mengembangkan pembelajaran. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan persepsi terhadap hasil evaluasi serta keterbatasan waktu untuk tindak lanjut perbaikan. Sebagai upaya, kepala sekolah memberikan penjelasan secara personal dan menyediakan waktu diskusi agar guru lebih memahami hasil evaluasi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Program evaluasi dan apresiasi kinerja membantu guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran secara bertahap. Guru menyampaikan bahwa setelah evaluasi, kepala sekolah memberikan masukan terkait pengelolaan kelas dan interaksi dengan siswa, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif. Selain itu, apresiasi yang diberikan membuat guru lebih percaya diri dalam mengajar. Namun, hambatan yang dirasakan adalah rasa gugup saat dievaluasi serta kesulitan menerima kritik pada awalnya. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendekatan yang lebih personal dan motivasi agar guru tidak merasa tertekan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Evaluasi dan apresiasi kinerja memberikan dampak positif terhadap semangat dan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya menilai, tetapi juga memberikan penghargaan atas inovasi yang dilakukan, seperti penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek sederhana. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu karena beban administrasi serta belum terbiasanya budaya refleksi. Untuk mengatasinya, kepala sekolah membiasakan diskusi reflektif secara bertahap dan memberikan penghargaan secara konsisten agar guru semakin termotivasi untuk berkembang.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil wawancara, program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui observasi kelas, umpan balik konstruktif, serta tindak lanjut perbaikan pembelajaran, disertai pemberian apresiasi yang meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri. Pendekatan yang humanis membuat guru merasa dihargai dan tidak tertekan, meskipun masih terdapat hambatan seperti ketidaknyamanan saat evaluasi, keterbatasan waktu, dan perbedaan persepsi. Namun, melalui komunikasi terbuka dan suasana evaluasi yang lebih kondusif, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai program evaluasi dan apresiasi kinerja guru sebagai program peran kepala

sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru,

beliau menyatakan bahwa :

Program evaluasi dan apresiasi kinerja guru yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala melalui observasi kelas, penilaian administrasi pembelajaran, serta diskusi reflektif yang disertai umpan balik konstruktif, misalnya memberikan arahan terkait peningkatan metode pembelajaran agar lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Selanjutnya :

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, baik dalam bentuk pengakuan langsung di forum sekolah maupun penghargaan sederhana yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan membangun, sehingga guru merasa dihargai dan tidak tertekan dalam proses evaluasi. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu pelaksanaan, adanya rasa kurang nyaman sebagian guru saat dievaluasi, serta perbedaan persepsi terhadap hasil penilaian kinerja. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk memperkuat komunikasi yang terbuka, menciptakan suasana evaluasi yang lebih bersifat pembinaan, serta menegaskan bahwa evaluasi dan apresiasi bertujuan untuk pengembangan profesional guru agar proses tersebut dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian hasil wawancara dengan pengawas diketahui bahwa program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui evaluasi berkala, umpan balik konstruktif, dan pemberian apresiasi yang memperkuat motivasi. Pendekatan yang humanis membuat guru lebih terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, ketidaknyamanan saat evaluasi, dan perbedaan persepsi. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi

terbuka, suasana evaluasi yang bersifat pembinaan, serta penegasan tujuan pengembangan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui evaluasi berkala, umpan balik konstruktif, dan pemberian apresiasi yang meningkatkan motivasi serta rasa percaya diri. Pendekatan yang humanis dan membangun membuat guru lebih terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, ketidaknyamanan saat evaluasi, dan perbedaan persepsi. Namun, melalui komunikasi terbuka dan suasana evaluasi yang bersifat pembinaan, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan secara terstruktur dan berkelanjutan, terlihat dari adanya dokumen penilaian, catatan observasi, serta refleksi yang sistematis, disertai pelaksanaan observasi kelas, diskusi tindak lanjut, dan pemberian apresiasi. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga sebagai pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, pemahaman guru yang belum merata, dan tindak lanjut yang belum optimal, upaya melalui peningkatan konsistensi, komunikasi pembinaan, dan budaya evaluasi terbuka menjadikan program ini tetap efektif.

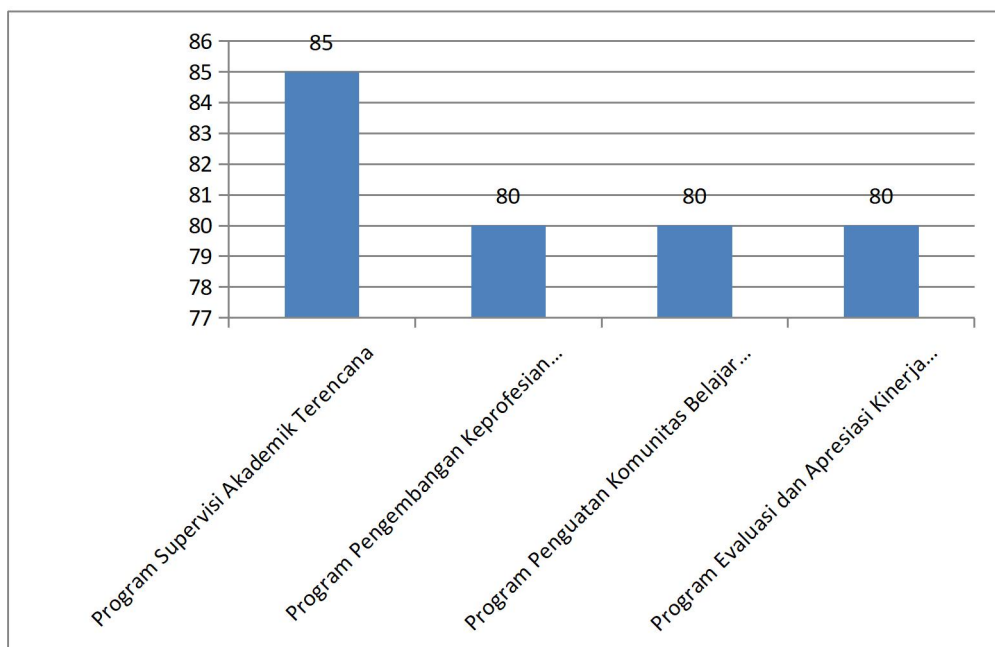
Dengan demikian dapat diketahui bahwa program evaluasi dan apresiasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan

secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan, tidak hanya sebagai penilaian tetapi juga pembinaan melalui observasi, refleksi, dan umpan balik konstruktif. Pemberian apresiasi turut memperkuat motivasi dan rasa percaya diri guru, sementara pendekatan humanis mendorong keterbukaan dalam proses evaluasi. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan persepsi, dan ketidaknyamanan sebagian guru, upaya melalui komunikasi terbuka dan suasana evaluasi yang bersifat pembinaan menjadikan program ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu dalam meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan melalui berbagai strategi yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan, meliputi pembinaan dan supervisi akademik, pemberdayaan dan motivasi guru, penguatan budaya sekolah dan evaluasi kinerja, PKB, komunitas belajar guru, serta evaluasi dan apresiasi kinerja. Seluruh program dijalankan dengan pendekatan humanis dan kolaboratif yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pengembangan guru. Kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan fasilitator melalui observasi, diskusi reflektif, pelatihan, dan forum berbagi praktik baik. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan, dan sarana, upaya seperti penguatan komunikasi, penjadwalan fleksibel, dan lingkungan kerja suportif membuat peran ini tetap memberikan kontribusi nyata dan berkelanjutan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Apabila disajikan dalam bentuk grafik capaian program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, penulis sajikan sebagai berikut :

Grafik 4.2
Capaian program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu



Berdasarkan grafik capaian program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, terlihat bahwa pelaksanaan program telah menunjukkan hasil yang cukup baik meskipun belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari rata-rata capaian sebesar 75% yang berada pada kategori cukup. Dari seluruh aspek yang dinilai, program supervisi memperoleh capaian tertinggi dengan persentase 80% (kategori baik), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan, pendampingan, serta supervisi akademik secara relatif konsisten dalam mendukung peningkatan kompetensi guru. Sementara itu, program yang berkaitan dengan peran sebagai manager memperoleh capaian 75%, diikuti peran sebagai educator sebesar 74%, dan peran sebagai administrator sebesar 72%, yang seluruhnya masih berada pada kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berbagai program yang telah

dirancang untuk meningkatkan profesionalisme guru telah berjalan, namun efektivitas pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan, terutama dalam pembinaan berkelanjutan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pengelolaan program sekolah, serta penguatan administrasi akademik. Secara keseluruhan, grafik tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan cukup baik, tetapi masih diperlukan inovasi dan penguatan program agar seluruh aspek kepemimpinan dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme guru.

4.1.3 Pengembangan Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu.

Dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks, peran kepala sekolah sebagai *leader* tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga terus berkembang menjadi sosok yang mampu mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Pengembangan peran ini menjadi sangat penting, karena kualitas pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepala sekolah mampu menghadirkan kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* diwujudkan melalui berbagai upaya yang berkelanjutan, seperti peningkatan kapasitas kepemimpinan, penguatan kemampuan supervisi akademik, serta kemampuan membangun komunikasi yang efektif dengan para guru. Dalam prosesnya, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai mitra yang hadir mendampingi guru dalam setiap proses pengembangan diri. Dengan pendekatan yang humanis,

penuh kepedulian, dan saling menghargai, diharapkan tercipta lingkungan sekolah yang mendukung tumbuhnya profesionalisme guru secara optimal dan berkesinambungan.

Untuk mengetahui pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka digunakan beberapa aspek yang dijadikan alat ukur antara lain :

1. Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Visioner

Dalam dinamika pendidikan di sekolah dasar yang terus berkembang, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang semakin kompleks dan menuntut kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga visioner. Pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan bahwa kepala sekolah mampu melihat jauh ke depan, merancang arah pengembangan sekolah, serta menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Kepemimpinan yang visioner menjadi fondasi dalam menciptakan perubahan yang bermakna dan berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Untuk mengetahui pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner dilaksanakan sebagai upaya memperkuat peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui arah kepemimpinan yang jelas, terencana, dan berorientasi pada masa depan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner diwujudkan dengan menetapkan visi pengembangan sekolah yang tidak hanya berfokus pada capaian akademik, tetapi juga pada peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan, misalnya dengan mendorong guru untuk adaptif terhadap perubahan metode pembelajaran dan pemanfaatan teknologi sederhana dalam proses belajar mengajar. Selain itu, kepala sekolah secara konsisten memberikan arahan strategis, motivasi, serta contoh dalam pengambilan keputusan yang mendukung pengembangan profesional guru.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman sebagian guru terhadap perubahan inovatif, resistensi terhadap pembaruan metode pembelajaran, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya melalui pendekatan persuasif, pemberian pelatihan secara bertahap, serta penguatan komunikasi yang terbuka dan inspiratif agar seluruh guru dapat mengikuti arah perubahan secara lebih mudah dan berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, kepemimpinan visioner diharapkan mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara lebih optimal di SDN 4 Panjalu.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam mengarahkan peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui perumusan visi sekolah yang berorientasi pada kualitas pembelajaran dan pengembangan guru. Kepala sekolah memberikan arahan strategis, motivasi, dan teladan dalam mendorong inovasi pembelajaran serta pemanfaatan teknologi sederhana di kelas dengan pendekatan humanis dan inspiratif. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman inovasi, resistensi terhadap perubahan, dan sarana, upaya melalui pendekatan persuasif,

pelatihan bertahap, dan komunikasi terbuka tetap mampu meningkatkan profesionalisme guru secara efektif dan berkelanjutan.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sangat dirasakan dalam arah pengembangan sekolah yang lebih maju dan adaptif terhadap perubahan. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan motivasi agar guru tidak hanya mengajar secara konvensional, tetapi juga mulai mencoba metode pembelajaran yang lebih kreatif, seperti penggunaan media sederhana berbasis lingkungan sekitar. Contohnya, guru didorong untuk mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan sehari-hari siswa agar lebih mudah dipahami. Namun, hambatan yang dirasakan adalah masih adanya rasa ragu dalam menerapkan inovasi baru serta keterbatasan fasilitas pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendampingan secara bertahap dan mendorong guru untuk mencoba inovasi secara perlahan sesuai kemampuan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan visioner kepala sekolah membantu guru dalam memahami arah pengembangan pembelajaran yang lebih modern dan relevan. Guru mencontohkan bahwa kepala sekolah mendorong penggunaan teknologi sederhana seperti presentasi digital atau video pembelajaran untuk meningkatkan minat siswa. Hal ini membuat guru lebih termotivasi untuk belajar hal baru. Namun, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan kemampuan sebagian guru dalam mengoperasikan teknologi serta kurangnya sarana pendukung. Untuk mengatasinya, kepala sekolah mengadakan pelatihan internal dan memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar secara bertahap dengan bimbingan rekan sejawat.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3

mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah memiliki visi yang jelas dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui perubahan pola pikir dan cara mengajar. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah selalu menekankan pentingnya inovasi pembelajaran dan refleksi diri setelah mengajar. Contohnya, guru diajak untuk mengevaluasi proses pembelajaran agar lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi siswa. Hambatan yang dirasakan adalah adanya resistensi awal dari sebagian guru terhadap perubahan metode mengajar serta kebiasaan lama yang sulit ditinggalkan. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendekatan persuasif dan motivasi secara berkelanjutan agar guru lebih terbuka terhadap perubahan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan visioner kepala sekolah memberikan arah yang jelas dalam pengembangan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi contoh dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan inovatif. Misalnya, kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru dalam menyusun perangkat pembelajaran yang lebih kreatif. Namun, hambatan yang dihadapi adalah perbedaan tingkat kesiapan guru dalam menerima inovasi serta keterbatasan waktu untuk mengikuti perubahan secara cepat. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendampingan bertahap dan menciptakan ruang diskusi agar guru dapat saling belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai

leader di SDN 4 Panjalu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru secara bertahap dan berkelanjutan melalui dorongan untuk berinovasi, beradaptasi, serta memanfaatkan metode dan media pembelajaran yang kreatif. Guru merasakan adanya arah pengembangan yang jelas sehingga lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendekatan yang humanis dan persuasif membuat guru merasa didampingi dalam proses perubahan, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan kemampuan, resistensi terhadap inovasi, dan sarana. Namun, melalui pelatihan bertahap, pendampingan, dan komunikasi terbuka, kepemimpinan visioner ini tetap efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah menunjukkan peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dalam merumuskan arah pengembangan sekolah yang jelas dan berorientasi masa depan, terutama dalam mendorong guru untuk lebih inovatif, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan pembelajaran. Sebagai contoh, kepala sekolah mendorong pemanfaatan metode pembelajaran kreatif serta penggunaan media sederhana berbasis teknologi yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan inspiratif, sehingga guru merasa didukung dalam melakukan perubahan. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman sebagian guru terhadap inovasi pembelajaran, resistensi terhadap perubahan metode mengajar, serta keterbatasan sarana pendukung. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas menyampaikan bahwa kepala sekolah melakukan upaya melalui pendekatan persuasif, pemberian pelatihan secara bertahap, serta penguatan komunikasi yang terbuka dan motivatif agar guru dapat mengikuti arah perubahan secara lebih baik dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian hasil wawancara dengan pengawas diketahui bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru secara bertahap dan berkelanjutan, melalui arah visi yang jelas dalam mendorong inovasi pembelajaran, penggunaan metode kreatif, serta kemampuan adaptasi guru. Pendekatan yang humanis dan inspiratif membuat guru merasa didukung untuk berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman inovasi, resistensi perubahan, dan sarana. Namun, melalui pendekatan persuasif, pelatihan bertahap, dan komunikasi terbuka, kepemimpinan visioner ini tetap efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui arah visi yang jelas pada peningkatan mutu pembelajaran, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Guru didorong untuk lebih kreatif dalam metode, penggunaan media sederhana berbasis teknologi, serta refleksi pembelajaran. Pendekatan yang humanis dan inspiratif menciptakan suasana yang mendukung, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman inovasi, resistensi perubahan, dan sarana. Namun, melalui pelatihan bertahap, pendampingan, dan komunikasi terbuka, kepemimpinan visioner ini tetap memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah tercermin dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru, terlihat dari dokumen visi-misi, program kerja, serta kegiatan inovasi pembelajaran yang terdokumentasi. Secara nyata juga tampak kegiatan rapat pengembangan pembelajaran, pelatihan metode inovatif, dan forum diskusi guru yang mendorong arah perubahan yang progresif. Meskipun masih terdapat kendala seperti belum meratanya kemampuan guru, keterbatasan sarana, dan proses adaptasi yang membutuhkan waktu, upaya melalui pembinaan bertahap, pendampingan, dan budaya kerja terbuka menjadikan kepemimpinan visioner ini tetap berjalan optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan, melalui perumusan visi yang tidak hanya menekankan aspek akademik, tetapi juga pengembangan profesionalisme guru. Hal ini diwujudkan melalui dorongan inovasi pembelajaran, penggunaan metode kreatif, serta penguatan budaya refleksi. Pendekatan yang humanis, inspiratif, dan persuasif membuat guru lebih terbuka dalam proses perubahan, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan pemahaman inovasi, resistensi, dan sarana. Namun, melalui pelatihan bertahap, pendampingan, dan komunikasi yang motivatif, kepemimpinan visioner ini tetap memberikan kontribusi nyata dan berkelanjutan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

2. Pengembangan Sistem Pembinaan dan Mentoring Profesional

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sistem pembinaan yang terarah dan berkesinambungan. Salah satu bentuk pengembangan peran tersebut adalah melalui Pengembangan Sistem Pembinaan dan Mentoring Profesional. Sistem ini dirancang bukan hanya untuk memberikan arahan, tetapi juga untuk menciptakan hubungan pendampingan yang lebih dekat, hangat, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama antara kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk mengetahui pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional dilaksanakan sebagai bagian dari penguatan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan dan terarah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa sistem mentoring dilakukan melalui pendampingan langsung kepada guru, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas, maupun evaluasi hasil pembelajaran, misalnya dengan memberikan arahan kepada guru muda terkait penyusunan RPP yang lebih kontekstual dan mendampingi dalam penerapan metode pembelajaran yang lebih interaktif di kelas. Selain itu, pembinaan dilakukan secara rutin melalui diskusi reflektif dan sharing pengalaman antar guru senior dan junior sehingga tercipta proses saling belajar yang positif.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena padatnya tugas mengajar, perbedaan kemampuan dan pengalaman guru, serta belum optimalnya keberanian sebagian guru untuk terbuka dalam menyampaikan kesulitan. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya dengan menjadwalkan mentoring secara fleksibel, membangun komunikasi yang lebih terbuka dan suportif, serta menciptakan suasana pembinaan yang tidak menghakimi sehingga guru merasa nyaman dalam proses pengembangan profesionalnya.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara bertahap melalui pendampingan pada perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi disertai diskusi reflektif dan berbagi pengalaman. Sistem ini menciptakan hubungan yang lebih dekat antara kepala sekolah dan guru sehingga proses pembinaan berlangsung lebih humanis dan suportif. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan pengalaman, dan belum optimalnya keterbukaan guru, upaya melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi suportif, dan suasana pembinaan yang tidak menghakimi tetap menjadikan program ini berdampak positif.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan pendampingan langsung dalam penyusunan perangkat

pembelajaran, misalnya membantu menyusun RPP yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa serta memberikan arahan dalam penggunaan metode pembelajaran yang lebih aktif di kelas. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu karena kesibukan mengajar serta rasa sungkan untuk bertanya secara langsung. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan waktu khusus untuk diskusi dan menciptakan suasana mentoring yang lebih santai agar guru merasa nyaman dalam menyampaikan kesulitan.
Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Sistem mentoring yang dilakukan kepala sekolah sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan mengajar. Guru mencontohkan bahwa melalui pendampingan, ia dibimbing dalam menerapkan metode pembelajaran berbasis diskusi kelompok yang membuat siswa lebih aktif dan antusias. Selain itu, kepala sekolah juga sering memberikan masukan setelah observasi kelas. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan pengalaman antara guru senior dan junior serta kurangnya keberanian untuk mengungkapkan kendala secara terbuka. Untuk mengatasinya, kepala sekolah membangun komunikasi yang lebih personal dan mendorong budaya saling belajar tanpa rasa takut.
Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pembinaan dan mentoring yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa melalui diskusi reflektif, ia menjadi lebih memahami cara mengelola kelas dengan lebih efektif dan meningkatkan interaksi dengan siswa. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu untuk mengikuti seluruh kegiatan mentoring serta masih adanya rasa kurang percaya diri dalam mengemukakan masalah pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah menjadwalkan kegiatan secara fleksibel dan memberikan motivasi agar guru lebih terbuka dalam proses pembinaan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Sistem pembinaan dan mentoring profesional yang dilakukan kepala sekolah sangat mendukung pengembangan kompetensi guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendampingi secara langsung dalam proses pembelajaran, seperti membantu mengembangkan media pembelajaran sederhana yang dapat digunakan di kelas. Hambatan yang dihadapi adalah padatnya jadwal mengajar serta belum terbiasanya sebagian guru menerima kritik secara terbuka. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah menciptakan suasana mentoring yang lebih bersifat kekeluargaan dan memberikan penguatan secara bertahap agar guru merasa lebih nyaman dalam proses pembinaan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui pendampingan pada perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran disertai diskusi reflektif dan masukan yang membangun. Guru merasa terbantu dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih aktif dan kreatif, dengan pendekatan yang humanis dan kekeluargaan sehingga tercipta suasana nyaman dan terbuka. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan pengalaman, dan rasa sungkan, upaya melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi personal, dan suasana pembinaan yang tidak menghakimi tetap memberikan kontribusi positif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS

mengenai pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan pendampingan langsung kepada guru, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas, maupun evaluasi hasil pembelajaran, misalnya melalui bimbingan dalam penyusunan perangkat ajar yang lebih kontekstual serta pendampingan dalam penerapan metode pembelajaran yang lebih interaktif. Selain itu, kepala sekolah juga membangun budaya mentoring yang melibatkan guru senior dan junior melalui diskusi reflektif dan sharing pengalaman, sehingga tercipta proses saling belajar yang lebih efektif.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Selanjutnya :

Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan suportif, sehingga guru merasa lebih nyaman dan terbuka dalam menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu karena beban tugas mengajar, perbedaan tingkat pengalaman guru, serta belum optimalnya keterbukaan sebagian guru dalam proses pembinaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas mendorong kepala sekolah untuk mengatur jadwal mentoring secara fleksibel, memperkuat komunikasi yang lebih personal dan terbuka, serta menciptakan suasana pembinaan yang tidak menghakimi agar proses mentoring dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian, hasil wawancara dengan pengawas menunjukkan bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan baik dan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan, melalui pendampingan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran disertai

diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Budaya mentoring yang melibatkan guru senior dan junior juga menciptakan suasana saling belajar yang kolaboratif. Pendekatan yang humanis dan suportif membuat guru lebih terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan pengalaman, dan keterbukaan guru. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi personal, dan suasana pembinaan yang tidak menghakimi, program ini tetap memberikan kontribusi nyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui pendampingan pada perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran disertai diskusi reflektif dan umpan balik konstruktif. Keterlibatan guru senior dan junior juga membangun budaya saling belajar yang kolaboratif dan suportif. Pendekatan yang humanis dan kekeluargaan membuat guru lebih percaya diri dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan pengalaman, dan keterbukaan guru. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi personal, dan lingkungan pembinaan yang tidak menghakimi, program ini tetap memberikan kontribusi positif.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan terencana dan terdokumentasi dengan baik, terlihat dari adanya program pembinaan, jadwal mentoring, serta catatan diskusi reflektif dan pendampingan pembelajaran. Secara nyata, kegiatan mentoring tampak melalui pendampingan

dalam perangkat pembelajaran, observasi kelas, dan refleksi rutin, serta mentoring antar guru senior dan junior yang membangun budaya saling belajar. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, keterlibatan guru yang belum merata, dan tindak lanjut yang belum konsisten, upaya melalui penjadwalan fleksibel, penguatan komunikasi, dan suasana pembinaan yang suportif tetap menjadikan program ini berjalan efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengembangan sistem pembinaan dan mentoring profesional oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan melalui pendampingan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran disertai observasi, diskusi reflektif, serta umpan balik konstruktif. Keterlibatan guru senior dan junior juga membentuk budaya saling belajar yang kolaboratif, sehingga guru lebih terbantu dalam mengembangkan kompetensinya. Pendekatan yang humanis dan suportif menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan pengalaman, dan keterbukaan guru. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi personal, dan lingkungan pembinaan yang tidak menghakimi, sistem ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru.

3. Pengembangan Budaya Reflektif dan Inovatif

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang tidak hanya terstruktur, tetapi juga mendorong tumbuhnya kesadaran untuk terus belajar dan berkembang. Salah satu bentuk pengembangan peran tersebut adalah melalui penguatan budaya reflektif dan

inovatif di lingkungan sekolah. Budaya ini menjadi landasan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih bermakna, karena guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga terus mengevaluasi dan memperbaiki praktik pembelajarannya secara berkelanjutan.

Untuk mengetahui pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru.

Beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan budaya reflektif dan inovatif dilaksanakan sebagai bagian dari penguatan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa budaya reflektif dibangun melalui kebiasaan guru untuk mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilakukan, misalnya setelah mengajar guru diajak untuk mendiskusikan apa yang sudah berjalan baik, apa yang perlu diperbaiki, serta bagaimana strategi pembelajaran dapat ditingkatkan pada pertemuan berikutnya. Selain itu, budaya inovatif juga didorong dengan memberikan ruang bagi guru untuk mencoba metode pembelajaran baru, seperti penggunaan media sederhana berbasis lingkungan atau penerapan pembelajaran berbasis proyek yang disesuaikan dengan kondisi siswa.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti masih adanya guru yang merasa kurang percaya diri dalam melakukan refleksi terbuka, kebiasaan mengajar secara konvensional yang sulit diubah, serta keterbatasan waktu untuk melakukan diskusi reflektif secara mendalam. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya melalui pendampingan yang berkelanjutan, pemberian motivasi secara persuasif, serta penciptaan suasana diskusi yang

aman dan tidak menghakimi agar guru lebih nyaman dalam berefleksi dan berinovasi dalam pembelajaran.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui pembiasaan refleksi pembelajaran dan dorongan untuk menerapkan metode inovatif seperti media berbasis lingkungan dan pembelajaran berbasis proyek. Pendekatan yang humanis dan suportif membuat guru lebih terbuka dan berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti rasa kurang percaya diri, kebiasaan mengajar konvensional, dan keterbatasan waktu. Namun, melalui pendampingan berkelanjutan, motivasi persuasif, dan suasana refleksi yang aman, budaya ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1, Gr 2, Gr 3 dan Gr 4 mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pengembangan budaya reflektif dan inovatif yang dibangun kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa setelah proses pembelajaran, ia diajak untuk merefleksikan kegiatan mengajar, misalnya mengevaluasi apakah metode

diskusi kelompok yang digunakan sudah efektif dalam meningkatkan partisipasi siswa. Dari refleksi tersebut, guru menjadi lebih sadar akan kekurangan dan termotivasi untuk memperbaiki pembelajaran. Namun, hambatan yang dirasakan adalah rasa kurang percaya diri dalam menyampaikan kekurangan secara terbuka serta keterbatasan waktu untuk melakukan refleksi mendalam. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah menciptakan suasana diskusi yang santai dan tidak menghakimi agar guru lebih nyaman dalam berefleksi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Budaya reflektif dan inovatif yang dikembangkan kepala sekolah mendorong guru untuk lebih kreatif dalam mengajar. Guru mencontohkan bahwa ia mencoba menggunakan media pembelajaran sederhana dari lingkungan sekitar setelah mendapatkan masukan dari hasil refleksi bersama kepala sekolah. Hal ini membuat siswa lebih antusias dalam belajar. Namun, hambatan yang dihadapi adalah kebiasaan mengajar secara konvensional yang sulit diubah serta keterbatasan ide dalam mengembangkan inovasi pembelajaran. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memberikan contoh praktik baik dan mendorong guru untuk saling berbagi ide dalam forum diskusi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Budaya reflektif yang diterapkan kepala sekolah membantu guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran secara bertahap. Guru menyampaikan bahwa melalui refleksi, ia dapat memahami kelemahan dalam pengelolaan kelas dan mencoba memperbaikinya pada pembelajaran berikutnya. Selain itu, dorongan untuk berinovasi membuat guru mulai mencoba metode pembelajaran berbasis proyek sederhana. Hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu untuk melakukan refleksi secara konsisten serta rasa ragu

dalam mencoba metode baru. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memberikan motivasi dan mengatur waktu refleksi secara lebih fleksibel.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pengembangan budaya reflektif dan inovatif memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah selalu mendorong guru untuk mengevaluasi proses pembelajaran dan mencoba pendekatan baru yang lebih menarik bagi siswa, seperti penggunaan permainan edukatif dalam pembelajaran. Namun, hambatan yang dihadapi adalah kurangnya keberanian sebagian guru untuk mengubah metode lama serta keterbatasan fasilitas pendukung. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendampingan secara bertahap dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar guru lebih percaya diri dalam berinovasi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara, pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui kebiasaan refleksi setelah pembelajaran dan dorongan untuk menerapkan metode kreatif seperti media berbasis lingkungan, permainan edukatif, dan pembelajaran berbasis proyek. Pendekatan yang humanis dan suportif membuat guru lebih percaya diri dan termotivasi, meskipun masih terdapat hambatan seperti kebiasaan konvensional, keterbatasan waktu, ide, dan fasilitas. Namun, melalui suasana refleksi yang aman, contoh praktik baik, motivasi berkelanjutan, serta penjadwalan fleksibel, budaya ini tetap memberikan kontribusi positif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS

mengenai pengembangan budaya reflektif dan inovatif sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan budaya reflektif dan inovatif yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah berupaya membangun kebiasaan refleksi di kalangan guru setelah proses pembelajaran, misalnya dengan mengajak guru mendiskusikan kelebihan dan kekurangan metode yang digunakan di kelas serta mencari solusi perbaikan untuk pembelajaran berikutnya. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong tumbuhnya inovasi pembelajaran, seperti penggunaan media sederhana berbasis lingkungan sekitar dan penerapan metode pembelajaran yang lebih aktif untuk meningkatkan keterlibatan siswa.

Selanjutnya :

Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan inspiratif, sehingga guru merasa didukung untuk berkembang tanpa tekanan. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti rasa kurang percaya diri sebagian guru dalam melakukan refleksi terbuka, kebiasaan mengajar yang masih konvensional, serta keterbatasan waktu untuk melakukan diskusi reflektif secara mendalam. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah melakukan upaya melalui pendampingan berkelanjutan, pemberian motivasi secara persuasif, serta penciptaan suasana refleksi yang aman dan tidak menghakimi agar guru lebih nyaman dalam berproses menuju pembelajaran yang lebih inovatif dan profesional.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian hasil wawancara dengan pengawas diketahui bahwa pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan baik dan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan, melalui pembiasaan refleksi pembelajaran dan dorongan inovasi metode yang aktif, kreatif, dan kontekstual. Pendekatan yang humanis dan inspiratif membuat guru lebih terbuka dan

berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, rasa kurang percaya diri, dan kebiasaan konvensional. Namun, melalui pendampingan berkelanjutan, motivasi persuasif, serta suasana refleksi yang aman, budaya ini tetap memberikan kontribusi nyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui kebiasaan refleksi pembelajaran dan dorongan penerapan metode kreatif serta pembelajaran aktif berbasis lingkungan. Pendekatan yang humanis dan inspiratif menciptakan suasana yang mendukung perkembangan guru, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, rasa kurang percaya diri, dan kebiasaan konvensional. Namun, melalui pendampingan berkelanjutan, penguatan motivasi, dan lingkungan refleksi yang aman, budaya ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan budaya reflektif dan inovatif di SDN 4 Panjalu telah diimplementasikan secara nyata dan terdokumentasi, terlihat dari catatan refleksi guru, jurnal evaluasi, serta forum diskusi perbaikan pembelajaran. Secara langsung juga tampak kegiatan refleksi pascapembelajaran serta penerapan inovasi seperti media berbasis lingkungan dan pembelajaran berbasis proyek yang lebih aktif dan partisipatif. Meskipun masih terdapat kendala seperti ketidakkonsistenan refleksi, keterbatasan waktu, dan perbedaan kesiapan guru, upaya melalui pendampingan, pengaturan waktu fleksibel, dan budaya kerja yang suportif membuat program ini tetap berjalan efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran melalui pembiasaan refleksi setelah mengajar serta dorongan inovasi pembelajaran yang kreatif, aktif, dan berbasis lingkungan. Pendekatan yang humanis, inspiratif, dan suportif menciptakan suasana yang mendorong guru berkembang dengan percaya diri, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kebiasaan konvensional, dan rasa kurang percaya diri. Namun, melalui pendampingan berkelanjutan, penguatan motivasi, dan lingkungan refleksi yang aman, budaya ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru.

4. Pengembangan Sistem Evaluasi dan Penguatan Kinerja Berkelanjutan

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai *leader* memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan bahwa setiap proses pembelajaran dan kinerja guru dapat berjalan secara optimal dan berkesinambungan. Salah satu bentuk pengembangan peran tersebut adalah melalui Pengembangan Sistem Evaluasi dan Penguatan Kinerja Berkelanjutan. Sistem ini dirancang bukan hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendorong terciptanya perbaikan secara terus-menerus dalam kualitas pembelajaran di sekolah.

Untuk mengetahui pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, maka berikut ini penulis melakukan penelitian yang hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis reduksi data hasil wawancara dengan KS mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan budaya reflektif dan inovatif dilaksanakan sebagai bagian dari penguatan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa budaya reflektif dibangun melalui kebiasaan guru untuk mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilakukan, misalnya setelah mengajar guru diajak untuk mendiskusikan apa yang sudah berjalan baik, apa yang perlu diperbaiki, serta bagaimana strategi pembelajaran dapat ditingkatkan pada pertemuan berikutnya. Selain itu, budaya inovatif juga didorong dengan memberikan ruang bagi guru untuk mencoba metode pembelajaran baru, seperti penggunaan media sederhana berbasis lingkungan atau penerapan pembelajaran berbasis proyek yang disesuaikan dengan kondisi siswa.

Selanjutnya :

Namun demikian, terdapat hambatan seperti masih adanya guru yang merasa kurang percaya diri dalam melakukan refleksi terbuka, kebiasaan mengajar secara konvensional yang sulit diubah, serta keterbatasan waktu untuk melakukan diskusi reflektif secara mendalam. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan upaya melalui pendampingan yang berkelanjutan, pemberian motivasi secara persuasif, serta penciptaan suasana diskusi yang aman dan tidak menghakimi agar guru lebih nyaman dalam berefleksi dan berinovasi dalam pembelajaran.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara pada hari Selasa, 10 Februari 2026, Jam 9.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan budaya reflektif dan inovatif oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui pembiasaan refleksi pembelajaran serta dorongan penerapan metode inovatif seperti media berbasis lingkungan dan pembelajaran berbasis proyek. Pendekatan yang humanis dan suportif membuat guru lebih terbuka dan berkembang, meskipun masih terdapat hambatan seperti rasa kurang percaya diri, kebiasaan konvensional,

dan keterbatasan waktu. Namun, melalui pendampingan berkelanjutan, motivasi persuasif, dan suasana refleksi yang aman, budaya ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru..

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1, Gr 2, Gr 3 dan Gr 4 mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 1 mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, di mana kepala sekolah memberikan masukan secara langsung, misalnya terkait cara meningkatkan keterlibatan siswa dalam diskusi pembelajaran. Setelah itu, guru juga mendapatkan arahan perbaikan secara bertahap sehingga pembelajaran menjadi lebih baik. Namun, hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan waktu karena padatnya jadwal mengajar serta rasa kurang nyaman saat mendapat evaluasi langsung. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memberikan penjelasan bahwa evaluasi bersifat pembinaan dan dilakukan dalam suasana yang lebih santai agar guru tidak merasa tertekan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 10.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 2, mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Sistem evaluasi yang berkelanjutan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru mencontohkan bahwa setelah proses observasi,

kepala sekolah memberikan saran terkait penggunaan media pembelajaran sederhana agar siswa lebih mudah memahami materi. Selain itu, tindak lanjut dilakukan melalui pendampingan secara langsung. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan persepsi terhadap hasil evaluasi serta keterbatasan waktu untuk memperbaiki secara cepat. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan komunikasi personal dan memberikan kesempatan diskusi agar guru lebih memahami arah perbaikan yang diharapkan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 11.00 WIB.

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 3 mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Penguatan kinerja berkelanjutan melalui evaluasi membantu guru dalam memperbaiki cara mengajar secara bertahap. Guru menjelaskan bahwa melalui refleksi bersama kepala sekolah, ia menjadi lebih paham bagaimana mengelola kelas dengan lebih efektif, seperti mengatur interaksi siswa agar lebih aktif. Namun, hambatan yang dirasakan adalah rasa gugup saat dievaluasi serta belum terbiasa menerima masukan secara langsung. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan pendekatan yang lebih humanis dan motivatif sehingga guru merasa lebih nyaman dalam proses evaluasi.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Selanjutnya analisis reduksi data hasil wawancara dengan Gr 4 mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, adalah sebagai berikut:

Evaluasi dan penguatan kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya menilai, tetapi juga memberikan pendampingan, misalnya dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai kebutuhan siswa. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu serta belum optimalnya kesiapan sebagian guru dalam menerima umpan balik. Untuk mengatasinya, kepala sekolah mengatur jadwal evaluasi secara fleksibel dan menciptakan suasana pembinaan yang lebih terbuka agar guru lebih mudah menerima masukan.

Sumber: Reduksi Data hasil wawancara, Selasa, 10 Februari 2026. Jam 13.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan bahwa pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara bertahap melalui observasi pembelajaran, umpan balik langsung, dan tindak lanjut pendampingan yang mendorong perbaikan pembelajaran. Proses evaluasi yang berkelanjutan juga menumbuhkan sikap reflektif guru terhadap praktik mengajar. Pendekatan yang humanis menciptakan suasana evaluasi yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan persepsi, dan ketidaknyamanan sebagian guru. Namun, melalui komunikasi persuasif, penjadwalan fleksibel, dan suasana pembinaan yang suportif, sistem ini tetap memberikan kontribusi positif.

Sedangkan menurut analisis reduksi data hasil wawancara dengan PS mengenai pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan sebagai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, beliau menyatakan bahwa :

Pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara konsisten dan terarah. Pengawas menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya melakukan evaluasi secara formal, tetapi juga secara berkelanjutan melalui observasi pembelajaran di kelas, penilaian perangkat pembelajaran, serta diskusi reflektif yang memberikan umpan balik konstruktif kepada guru, misalnya terkait peningkatan strategi pembelajaran agar lebih aktif dan berpusat pada siswa. Selain itu, penguatan kinerja dilakukan melalui tindak lanjut berupa pendampingan, arahan, serta motivasi agar guru dapat terus memperbaiki dan mengembangkan kualitas pembelajaran. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan suportif, sehingga guru merasa terbantu dan tidak tertekan dalam proses evaluasi. Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu

pelaksanaan evaluasi, perbedaan kesiapan guru dalam menerima umpan balik, serta belum optimalnya konsistensi tindak lanjut hasil evaluasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawas menyampaikan bahwa kepala sekolah melakukan upaya melalui pengaturan jadwal yang lebih fleksibel, penguatan komunikasi yang persuasif, serta penciptaan suasana evaluasi yang bersifat pembinaan agar proses penguatan kinerja dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Sumber: Reduksi Data Hasil Wawancara, pada hari Rabu, 11 Februari 2026, Jam 15.45 WIB

Dengan demikian, hasil wawancara dengan pengawas menunjukkan bahwa pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan baik dan memberi kontribusi nyata dalam peningkatan profesionalisme guru secara konsisten, melalui evaluasi berkelanjutan yang mencakup observasi pembelajaran, penilaian perangkat ajar, serta diskusi reflektif dengan umpan balik konstruktif. Tindak lanjut dilakukan melalui pendampingan, motivasi, dan arahan yang mendorong perbaikan pembelajaran. Pendekatan yang humanis dan suportif menciptakan suasana evaluasi yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan konsistensi tindak lanjut. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi persuasif, dan pembinaan konstruktif, sistem ini tetap memberikan dampak positif secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan oleh kepala sekolah sebagai *leader* berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara konsisten melalui evaluasi berkelanjutan yang mencakup observasi pembelajaran, penilaian perangkat ajar, dan diskusi reflektif dengan umpan balik konstruktif. Tindak lanjut dilakukan melalui pendampingan, arahan, dan motivasi untuk perbaikan pembelajaran. Pendekatan yang humanis

menciptakan suasana evaluasi yang nyaman dan terbuka, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan konsistensi tindak lanjut. Namun, melalui pengaturan jadwal fleksibel, komunikasi persuasif, dan pembinaan konstruktif, sistem ini tetap memberikan kontribusi positif secara berkelanjutan.

Begitupula dengan hasil observasi, terlihat dari dokumen dan bentuk kegiatan yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan di SDN 4 Panjalu telah diterapkan secara nyata dan terdokumentasi melalui catatan supervisi, lembar observasi, serta dokumen tindak lanjut yang menggambarkan proses pembinaan secara sistematis. Secara langsung juga terlihat kegiatan observasi kelas, diskusi reflektif, dan pendampingan kepala sekolah yang membantu guru memperbaiki dan mengembangkan strategi pembelajaran. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, konsistensi tindak lanjut, dan perbedaan kesiapan guru, upaya melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi pembinaan, serta suasana evaluasi yang suportif membuat sistem ini tetap berjalan optimal dan berkelanjutan.

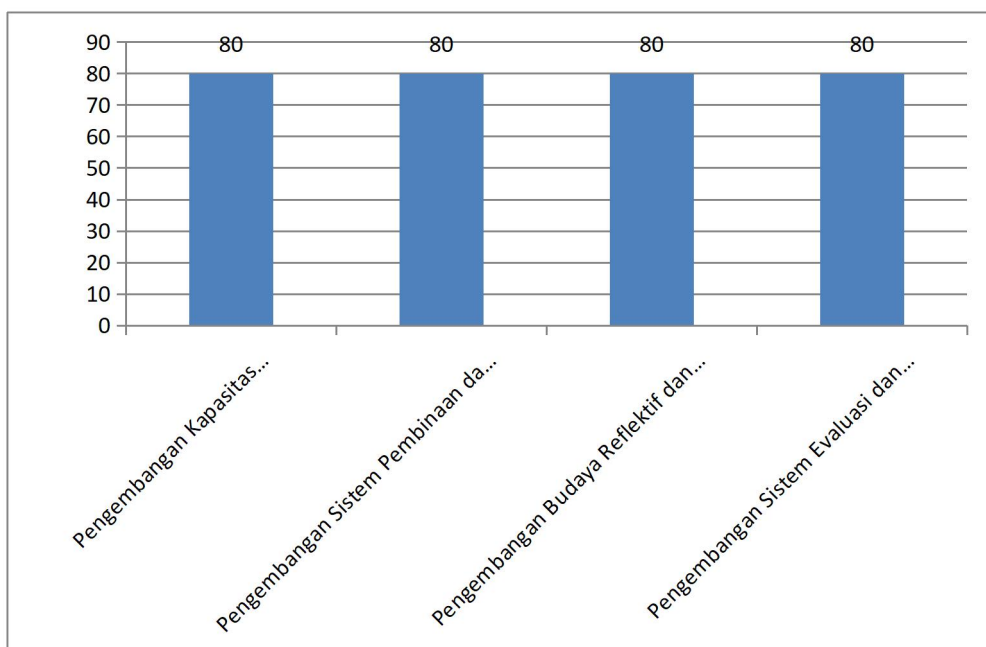
Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengembangan sistem evaluasi dan penguatan kinerja berkelanjutan oleh kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan berkesinambungan melalui peran sebagai evaluator sekaligus pembimbing yang memberikan observasi, umpan balik, serta pendampingan reflektif. Tindak lanjut dilakukan dengan pembinaan dan motivasi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran secara terus-menerus. Pendekatan yang humanis menciptakan suasana evaluasi yang terbuka dan tidak menekan, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kesiapan

guru, dan konsistensi tindak lanjut. Namun, melalui penjadwalan fleksibel, komunikasi persuasif, dan budaya pembinaan yang konstruktif, sistem ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui berbagai strategi terintegrasi dan berkelanjutan, meliputi supervisi akademik, pemberdayaan dan motivasi, penguatan budaya sekolah, PKB, komunitas belajar, mentoring, budaya reflektif-inovatif, serta evaluasi kinerja. Seluruhnya dilaksanakan dengan pendekatan humanis, kolaboratif, dan inspiratif yang menempatkan kepala sekolah sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, dan sarana, upaya seperti penguatan komunikasi, pelatihan bertahap, dan budaya kerja reflektif membuat strategi ini tetap berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Apabila disajikan dalam bentuk grafik pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu, penulis sajikan sebagai berikut :

Grafik 4.3
Capaian Pengembangan Kepala Sekolah Sebagai *Leader* dalam meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu



Berdasarkan Grafik 4.3 tentang Capaian Pengembangan Peran Kepala Sekolah sebagai *Leader* dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu, terlihat bahwa berbagai upaya pengembangan yang dilakukan kepala sekolah telah memberikan hasil yang positif dalam mendukung peningkatan kompetensi profesional guru dengan masing-masing aspek memperoleh nilai 80. Pengembangan peran tersebut diwujudkan melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, penguatan manajerial, serta pengelolaan administrasi sekolah yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Secara umum, capaian pada setiap aspek menunjukkan kecenderungan yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah telah berupaya menjalankan fungsi kepemimpinannya secara aktif sebagai

pendidik, manajer, administrator, dan supervisor dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, masih diperlukan penguatan, terutama melalui peningkatan intensitas pembinaan, pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan individual, serta pengembangan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Dengan demikian, pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan pembelajaran yang lebih berkualitas, inovatif, dan mampu menjawab tuntutan perkembangan pendidikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Strategi Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa strategi peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu dilaksanakan melalui pendekatan yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan, meliputi pembinaan, supervisi akademik, pemberdayaan, motivasi, penguatan budaya sekolah, serta evaluasi kinerja. Kepala sekolah berperan aktif sebagai pembimbing dan pendamping guru melalui observasi kelas, diskusi reflektif, serta pembinaan rutin yang bersifat humanis dan konstruktif. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan ruang inovasi, apresiasi, serta kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan pembelajaran yang lebih kreatif. Penguatan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan reflektif serta evaluasi kinerja secara berkala menjadi dasar peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan keterbatasan

sarana, berbagai upaya dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, penjadwalan fleksibel, dan suasana kerja yang suportif.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat para ahli di Indonesia yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kompetensi guru. Menurut Mulyasa (2021:45), kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) memiliki tugas utama untuk mengarahkan, membimbing, serta memfasilitasi guru agar mampu melaksanakan pembelajaran secara profesional dan bermakna. Lebih lanjut, Wahyudi (2022:78) menyatakan bahwa keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan, serta memberikan motivasi yang mampu mendorong guru untuk terus berkembang. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian di SDN 4 Panjalu, maka dapat terlihat kesesuaian yang kuat, di mana kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang aktif membina dan mendampingi guru. Namun demikian, perbedaan yang dapat dicermati adalah bahwa dalam praktik di lapangan, pendekatan yang digunakan lebih menonjolkan aspek humanis dan kekeluargaan, sehingga proses pembinaan terasa lebih dekat dan tidak bersifat kaku sebagaimana sering digambarkan dalam teori secara konseptual.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryana (2021:112) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai dengan adanya supervisi akademik yang berkesinambungan, pemberian motivasi kepada guru, serta penciptaan budaya sekolah yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Penelitian

tersebut menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan pembinaan secara rutin dari kepala sekolah cenderung memiliki peningkatan dalam kualitas pembelajaran dan kemampuan pedagogik. Apabila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan di SDN 4 Panjalu, terdapat kesamaan pada aspek pelaksanaan supervisi, pembinaan, serta penguatan budaya kerja. Namun demikian, penelitian di SDN 4 Panjalu lebih menekankan pada pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis hubungan emosional yang positif antara kepala sekolah dan guru, sehingga tercipta suasana pembinaan yang lebih terbuka, nyaman, dan tidak menekan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui berbagai strategi yang terintegrasi, baik secara teoritis maupun empiris. Perpaduan antara pendekatan struktural seperti supervisi dan evaluasi, serta pendekatan humanis seperti motivasi, apresiasi, dan mentoring, menjadikan proses pengembangan guru berjalan lebih bermakna dan berkelanjutan. Meskipun masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, namun berbagai upaya yang dilakukan menunjukkan adanya komitmen kuat dari kepala sekolah untuk terus membangun kualitas pendidikan. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga pada pengembangan manusia, mampu menciptakan perubahan positif yang nyata dalam peningkatan profesionalisme guru di lingkungan sekolah dasar.

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah meliputi berbagai aspek, termasuk manajerial, edukatif, dan pengawasan, yang semuanya

bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen yang terpenting dalam menjalankan roda organisasi (Aprilana dkk, 2017). Setiap organisasi memiliki pemimpin agar dapat menjalankan organisasi tersebut (Kristiawan dkk, 2017). Tanpa adanya pemimpin maka organisasi akan kehilangan arah untuk menjalankan organisasinya. Kepala sekolah dalam lembaga pendidikan sebagai penentu sebuah keputusan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam keadaan situasi tertentu khususnya kebijakan pendidikan (Sriwahyuni dan Kristiawan 2019). Kusmanto (2023, dari hasil penelitiannya, mengungkapkan bahwa: Peran dari kepemimpinan kepala sekolah adalah berusaha semaksimal mungkin untuk bisa menggerakkan seluruh sumber daya manusia sehingga seluruh program kegiatan di sekolah bisa berjalan dengan baik, lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah merupakan cerminan, motivator, dan pengarah bagi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, siswa, serta orang yang terlibat dalam program sekolah.

Gary Yukl (alih bahasa Jusuf Udaya, 1998 : 4) mengemukakan bahwa : Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi. Pada dasarnya kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Selain itu, dalam konteks pendidikan abad 21,

kepemimpinan dari kepala sekolah akan menjadi penentu bagi berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Dalam hal lain, kepala sekolah juga berperan untuk memotivasi dan mendorong guru agar meningkatkan kualitas, khususnya dalam memahami pendidikan abad 21. (Yadi Hadiansyah. 2023). sekolah berkualitas hanya dapat lahir dari kepemimpinan dan manajemen yang juga berkualitas (Holmes & PrattAdams, 2021; Selmia, Rosleny & Idawati, 2020; Hidayat, Ulya & Pakuan, 2019). Selanjutnya, Kepala sekolah perlu menjadi inisiator utama dalam sekolah agar peserta didik mendapatkan pelayanan yang prima dari sekolah, baik itu dalam aspek pembelajaran, ketersediaan fasilitas yang memadai, dan kultur sekolah yang sehat (Khair, Arifin & Juharyanto, 2021; Sudika, 2020).

4.2.2 Pembahasan Program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa program peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu dilaksanakan melalui berbagai strategi terencana dan berkelanjutan, meliputi pembinaan dan supervisi akademik, pemberdayaan serta motivasi guru, penguatan budaya sekolah, evaluasi kinerja, PKB, komunitas belajar guru, serta apresiasi kinerja. Seluruh program dijalankan dengan pendekatan humanis dan kolaboratif sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru untuk berkembang dan lebih profesional. Kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan fasilitator yang memberikan arahan, pendampingan, serta umpan balik melalui observasi kelas, diskusi reflektif, dan pelatihan. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan sarana, upaya seperti komunikasi terbuka, penjadwalan fleksibel, dan lingkungan kerja suportif tetap dilakukan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat beberapa ahli dalam teori pendidikan di Indonesia yang menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan. Mulyasa (2021:45) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki tanggung jawab utama dalam mengarahkan, membina, dan memfasilitasi guru agar mampu melaksanakan pembelajaran secara profesional, inovatif, dan berkelanjutan. Menurutny, keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga edukatif dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu menjadi motor penggerak perubahan di lingkungan sekolah melalui pembinaan yang konsisten dan berkesinambungan.

Selanjutnya, Wahyudi (2022:78) juga menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai dengan kemampuan dalam membangun budaya sekolah yang positif, melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan, serta memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru. Budaya kerja yang kolaboratif dan reflektif menjadi kunci dalam menciptakan guru yang profesional dan adaptif terhadap perubahan. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian di SDN 4 Panjalu, maka terlihat adanya kesesuaian yang kuat, khususnya dalam penerapan supervisi, pembinaan, serta penguatan budaya kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Namun, dalam praktik di SDN 4 Panjalu, pendekatan yang digunakan lebih menonjolkan aspek humanis dan kedekatan emosional antara kepala sekolah dan guru, sehingga proses pembinaan terasa lebih nyaman, terbuka, dan tidak bersifat instruktif semata.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2021:112) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik yang berkelanjutan, program pelatihan internal, serta pembinaan yang terarah dan sistematis. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan pembinaan secara konsisten cenderung memiliki peningkatan dalam kemampuan pedagogik, pengelolaan kelas, serta inovasi pembelajaran. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan di SDN 4 Panjalu, terdapat kesamaan pada aspek pembinaan, supervisi, evaluasi, dan penguatan komunitas belajar guru. Namun demikian, penelitian di SDN 4 Panjalu lebih menekankan pada integrasi pendekatan kolaboratif dan humanis yang membuat guru lebih merasa dihargai dan diberdayakan dalam proses pengembangan profesionalnya.

Perbedaan lain yang dapat dicermati adalah bahwa dalam penelitian ini, peran kepala sekolah tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis guru, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis seperti motivasi, rasa percaya diri, dan keterbukaan dalam menerima umpan balik. Hal ini menjadi nilai tambah yang memperkuat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan perubahan yang lebih bermakna dan berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui berbagai strategi yang terintegrasi, baik secara teoritis maupun empiris. Keterpaduan antara pendekatan struktural seperti supervisi, evaluasi, dan PKB, serta pendekatan humanis seperti motivasi, apresiasi, mentoring, dan budaya reflektif, menjadikan proses pengembangan guru berjalan

lebih utuh dan berkesinambungan. Meskipun masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, namun berbagai upaya yang dilakukan menunjukkan komitmen kuat kepala sekolah dalam membangun kualitas pendidikan yang lebih baik. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan manusia secara menyeluruh mampu menciptakan lingkungan sekolah yang produktif, profesional, dan berdaya saing, khususnya dalam meningkatkan kualitas guru di SDN 4 Panjalu.

4.2.3 Pembahasan Pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan, meliputi pembinaan dan supervisi akademik, pemberdayaan dan motivasi guru, penguatan budaya sekolah, PKB, komunitas belajar guru, mentoring profesional, budaya reflektif dan inovatif, serta evaluasi kinerja berkelanjutan. Seluruh program dilaksanakan dengan pendekatan humanis, kolaboratif, dan inspiratif yang mendorong guru untuk terus berkembang. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator melalui arahan, pendampingan, serta umpan balik yang konstruktif. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru, dan sarana pendukung, upaya seperti penguatan komunikasi, pelatihan bertahap, dan budaya kerja reflektif tetap dilakukan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat teori pendidikan di Indonesia yang menekankan bahwa keberhasilan peningkatan mutu guru sangat

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader* dalam satuan pendidikan. Menurut Mulyasa (2021:45), kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pembelajaran yang tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai educator, supervisor, motivator, dan inovator yang bertugas mengarahkan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah dituntut mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan pembinaan yang terarah, serta membangun budaya reflektif yang mendorong guru untuk terus belajar dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Dalam konteks ini, teori tersebut menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek emosional dan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian di SDN 4 Panjalu, maka terdapat kesesuaian yang kuat terutama dalam penerapan strategi pembinaan, supervisi akademik, motivasi, serta penguatan budaya sekolah yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Seorang kepala sekolah adalah pemimpin di tingkat satuan pendidikan yang wajib memiliki dasar kepemimpinan yang solid. Keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua aspek sekolah. Kemampuan ini terutama terkait dengan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang manajemen, kepemimpinan, dan tanggung jawab yang mereka emban. Kegagalan pendidikan di sekolah kadang-kadang disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus mereka lakukan (Aida, 2023). Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga

kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumidjo, 2011). Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, pegawai, pemerintah, dan masyarakat. Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai pendapat Mulyasa (2009) yang mengatakan bahwa kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu menjalankan kerja sama sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat lingkungan sekolah. Tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

Lebih lanjut, menurut Wahyudi (2022:78), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai dengan kemampuan dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, serta pelaksanaan evaluasi kinerja yang konsisten. Kepala sekolah juga harus mampu membangun komunitas belajar guru yang aktif agar tercipta proses saling berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Teori ini sejalan dengan temuan di SDN 4 Panjalu yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengembangkan komunitas belajar guru, mentoring profesional, serta budaya

reflektif dan inovatif sebagai bagian dari strategi peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, dalam praktik di SDN 4 Panjalu, pendekatan yang digunakan lebih menonjolkan aspek humanis dan kedekatan emosional, sehingga proses pembinaan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga membangun hubungan yang lebih hangat dan suportif antara kepala sekolah dan guru.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2021:112) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan kompetensi profesional guru melalui supervisi akademik yang berkelanjutan, program pelatihan internal, serta evaluasi kinerja yang sistematis. Penelitian tersebut menegaskan bahwa guru yang mendapatkan pembinaan secara rutin dan terarah akan lebih mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan di SDN 4 Panjalu, terdapat kesamaan dalam pelaksanaan supervisi, pembinaan, evaluasi, dan penguatan profesionalisme guru. Namun demikian, penelitian di SDN 4 Panjalu memberikan penekanan yang lebih kuat pada integrasi berbagai strategi kepemimpinan secara simultan, termasuk mentoring profesional, budaya reflektif, dan inovasi pembelajaran yang berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Perbedaan lainnya terletak pada pendekatan implementasi. Dalam penelitian ini, kepala sekolah tidak hanya berfokus pada peningkatan aspek teknis pembelajaran, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis guru seperti motivasi, rasa percaya diri, dan kenyamanan dalam proses pembinaan. Hal ini menjadikan proses pengembangan profesionalisme guru berlangsung lebih alami, tidak menekan, dan lebih mudah diterima oleh guru. Pendekatan ini memperkuat efektivitas

kepemimpinan karena mampu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan peran kepala sekolah sebagai *leader* di SDN 4 Panjalu telah berjalan secara efektif dan berkesinambungan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui berbagai strategi yang terintegrasi, baik secara teoritis maupun empiris. Keterpaduan antara pembinaan, supervisi, evaluasi, PKB, komunitas belajar guru, mentoring, serta budaya reflektif dan inovatif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk kualitas guru yang profesional. Meskipun masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, namun berbagai upaya yang dilakukan menunjukkan adanya komitmen kuat untuk terus melakukan perbaikan. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang humanis, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan manusia secara menyeluruh mampu menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam peningkatan mutu pendidikan di SDN 4 Panjalu.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong diwujudkannya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan. Oleh karena itu, Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan kinerja para guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di sekolah telah menunjukkan performa yang sangat baik. Mereka memiliki keahlian

yang tinggi di bidangnya dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik. Kepemimpinan pendidikan merujuk pada berbagai aktivitas dan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggerakkan guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat agar berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan program-program pendidikan di sekolah. Pandangan ini juga diperkuat oleh pandangan Soepradi (dalam Mulyasa, 2009), yang menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, memberi nasihat, membimbing, memberi perintah, melarang, bahkan menghukum jika perlu, dengan tujuan membangun kerjasama dengan manusia sebagai alat manajemen agar mereka mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan administratif. Kemajuan pendidikan nasional sangat tergantung pada upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Jika kepala sekolah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan dengan baik, pelaksanaan pendidikan diharapkan dapat berjalan dengan efektif. Keberhasilan suatu program pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam menggerakkan bawahannya dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah. Seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan membentuk tim work yang baik untuk memperoleh tujuan yang di inginkan. Hal ini diterangkan oleh Wahjosumidjo (2011) bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman

dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SDN 4 Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis diketahui bahwa adanya peningkatan kompetensi profesionalisme guru di SDN 4 Panjalu dengan adanya peran kepala sekolah sebagai *leader*. Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Peningkatan kompetensi guru yang menggambarkan
dampak penguatan peran kepala sekolah sebagai *leader*

Aspek Kompetensi Guru	Sebelum Penguatan Peran Kepala Sekolah	Setelah Penguatan Peran Kepala Sekolah
Kompetensi Profesional	75%	88%
Penguasaan TIK	70%	86%
Perencanaan Pembelajaran	74%	87%
Inovasi Pembelajaran	72%	85%
Evaluasi Pembelajaran	73%	86%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel peningkatan kompetensi guru, terlihat bahwa penguatan peran kepala sekolah sebagai *leader* memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru pada berbagai aspek. Kompetensi profesional guru mengalami peningkatan dari 75% menjadi 88%, yang menunjukkan semakin baiknya penguasaan materi, kemampuan mengembangkan pembelajaran, serta

profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Peningkatan juga terjadi pada aspek penguasaan TIK, dari 70% menjadi 86%, yang mencerminkan semakin meningkatnya kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Selain itu, kompetensi dalam perencanaan pembelajaran meningkat dari 74% menjadi 87%, diikuti oleh inovasi pembelajaran yang naik dari 72% menjadi 85%, serta kompetensi evaluasi pembelajaran yang meningkat dari 73% menjadi 86%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam memberikan arahan, pembinaan, supervisi, dan motivasi, semakin tinggi pula kompetensi profesional guru yang ditunjukkan melalui kemampuan merancang, melaksanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi pembelajaran secara lebih efektif, inovatif, dan sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan.