

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini peneliti perlu menjelaskan hasil penelitian yang didasarkan pada hasil wawancara, studi dokumentasi dan observasi terkait dengan kajian penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Edukator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD Negeri Sepatnunggal 01 Dan SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Namun sebelum melakukan proses pengolahan dan pembahasan data hasil penelitian, pada bagian ini juga peneliti merasa perlu untuk mendeskripsikan terlebih dahulu kondisi umum objek penelitian. SD Negeri Sepatnunggal 01 Dan SD Negeri Sepatnunggal 02 merupakan Sekolah Dasar Negeri yang memiliki jenjang akreditasi B. SD Negeri Sepatnunggal 01 beralamat di Solojambe Desa Sepatnunggal Kec. Majenang sedangkan SD Negeri Sepatnunggal 02 beralamat di Ciawi Desa Sepatnunggal Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah.

Adapun visi dan misi SD Sepatnunggal 01 Kecamatan Majenang sebagai berikut:

1. Visi:

“Terwujudnya Siswa yang Cerdas, Berorientasi berlandaskan Keimanan dan Ketaqwaan terhadap Tuhan YME serta memiliki nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila dan tuntas dalam belajar”

2. Misi:

Dalam upaya mengimplementasikan visi sekolah SD Negeri Sepatnunggal 01 menjabarkan misi sekolah sebagai berikut :

1. Merancang pembelajaran yang menarik dan menyenangkan yang mampu memotivasi peserta didik untuk selalu belajar dan menemukan pembelajaran
2. Membangun lingkungan sekolah yang membentuk peserta didik memiliki akhlak mulia melalui rutinitas kegiatan keagamaan dan menerapkan ajaran agama melalui cara berinteraksi di sekolah.
3. Membangun lingkungan sekolah yang bertoleransi dalam kebhinekaan global, mencintai budaya lokal dan menjunjung nilai gotomh royong.
4. Mengembangkan kemandirian, nalar kritis dan kreativitas yang memfasilitasi minat dan bakat peserta didik.
5. Merancang pembelajaran yang menarik dan menyenangkan yang mampu memotivasi peserta didik untuk selalu belajar dan menemukan pembelajaran
6. Melakukan pendampingan dan kerjasama dengan orang tua untuk meningkatkan prestasi peserta didik sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

SD Negeri Sepatnunggal 01 (NPSN: 20300248) berlokasi di Jalan Solojambe Rt 01 Rw 01 Desa Sepatnunggal, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan negeri yang didukung oleh fasilitas

standar untuk mendukung kegiatan belajar mengajar di lingkungan pendidikan Kabupaten Cilacap, antara lain:

- a. Ruang Kelas: Ruang kelas yang memadai untuk proses pembelajaran.
- b. Lokasi: Berada di wilayah Jalan Solojambe Rt 01 Rw 01 Desa Sepatnunggal, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah, yang mudah diakses.
- c. Fasilitas Umum: Sesuai dengan standar SD Negeri di bawah Pemerintah Daerah, umumnya dilengkapi dengan perpustakaan, dan lapangan olahraga.

Adapun kualifikasi akademik guru di SD Negeri Sepatnunggal 01, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Kualifikasi Akademik Guru di SD Negeri Sepatnunggal 01
Tahun 2026

No	Kualifikasi akademik	Jumlah	%
1	SLTA	-	0
2	D3 Kependidikan	-	-
3	S1 Kependidikan	8	100
4	S2 Kependidikan	-	-
	Jumlah	8	100

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 01, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 yang telah berkualifikasi akademik S1 sebanyak 8 orang (100%), berarti semua guru telah sesuai yang dipersyaratkan menjadi guru.

Selanjutnya disajikan pengalaman kerja guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.2
Pengalaman Kerja Guru di SD Negeri Sepatnunggal 01
Tahun 2026

No	Pengalaman Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-5	0	0
2	6-10	2	25
3	11-15	2	25
4	>16	4	50
	Jumlah	8	100

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 01, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja guru pada umumnya di atas 10 tahun sebanyak 6 orang (75%), sedangkan dibawah 10 tahun sebanyak 2 orang (25%). Melihat pengalaman kerja guru tersebut akan berpengaruh terhadap kompetensi masing-masing guru.

Untuk mengetahui jumlah murid di SD Negeri Sepatnunggal 01 pada tahun ajaran 2025/2026 disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Murid SD Negeri Sepatnunggal 01
Tahun Ajaran 2025/2026

No	Nama Rombel	Jumlah Siswa		
		L	P	Jumlah
1	Kelas 1	12	10	22
2	Kelas 2	5	2	7
3	Kelas 3	10	7	17
4	Kelas 4	11	10	21
5	Kelas 5	9	9	18
6	Kelas 6	6	7	13
	Jumlah	53	45	98

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 01, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah murid pada tahun ajaran 2025/2026 di SD Negeri Sepatnunggal 01 berjumlah 98 orang dan jumlah peserta didik pada sekolah tersebut berbeda tiap kelas dan jauh dari kapasitas maksimal 168 orang.

Dengan Struktur Organisasi Sekolah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDN Sepatnunggal 01 Majenang

Adapun visi dan misi SD Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang sebagai berikut:

1. Visi:

“Tercipta sekolah ramah anak, unggul dalam prestasi, berkarakter, berakar pada budaya bangsa, dan berwawasan lingkungan, berlandaskan IMTAQ dan IPTEK ”

2. Misi:

” Membimbing siswa untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan akhlak mulia sebagai pedoman dasar dalam berinteraksi dengan lingkungan dan bekal melanjutkan jenjang diatasnya ”.

Penjabaran misi di atas meliputi :

1. Mengembangkan sikap religiusitas dan pengamalan agama di sekolah dan di luar sekolah untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan.
2. Mengembangkan budaya gemar bergotong royong dan bekerja sama dalam kegiatan di sekolah.
3. Mengembangkan sikap kreatif, mandiri dan bernalar kritis melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.
4. Menanamkan sikap berkebinekaan global.
5. Melaksanakan pembelajaran berdeferensiasi yang kreatif dan menyenangkan serta bimbingan belajar secara aktif sehingga siswa berkembang secara optimal.
6. Mengupayakan lingkungan sekolah yang rapi, bersih, aman, dan nyaman.
7. Mengembangkan sikap berkompetisi secara sehat, dalam meraih prestasi, baik akademis maupun non akademis.
8. Mewujudkan hubungan timbal balik yang harmonis dengan masyarakat, dan *stakeholders*.

SD Negeri Sepatnunggal 02 (NPSN: 20300247) berlokasi d Jalan Ciawi Rt 01 Rw 04 Desa Sepatnunggal, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah.

Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan negeri yang didukung oleh fasilitas standar untuk mendukung kegiatan belajar mengajar di lingkungan pendidikan Kabupaten Cilacap, antara lain:

- d. Ruang Kelas: Ruang kelas yang memadai untuk proses pembelajaran.
- e. Lokasi: Berada di wilayah Jalan Ciawi Rt 01 Rw 04 Desa Sepatnunggal, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah, yang mudah diakses.
- f. Fasilitas Umum: Sesuai dengan standar SD Negeri di bawah Pemerintah Daerah, umumnya dilengkapi dengan lapangan olahraga.

Adapun kualifikasi akademik guru di SD Negeri Sepatnunggal 02, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Data Kualifikasi Akademik Guru di SD Negeri Sepatnunggal 02
Tahun 2026

No	Kualifikasi akademik	Jumlah	%
1	SLTA	-	0
2	D3 Kependidikan	-	-
3	S1 Kependidikan	8	100
4	S2 Kependidikan	-	-
	Jumlah	8	100

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 02, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru di SD Negeri Sepatnunggal 02 yang telah berkualifikasi akademik S1 sebanyak 8 orang (100%), berarti semua guru telah sesuai yang dipersyaratkan menjadi guru.

Selanjutnya disajikan pengalaman kerja guru di SD Negeri Sepatnunggal 02 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.5

**Pengalaman Kerja Guru di SD Negeri Sepatnunggal 02
Tahun 2026**

No	Pengalaman Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-5	0	0
2	6-10	1	12,5
3	11-15	0	0
4	>16	7	87,5
	Jumlah	8	100

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 02, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja guru pada umumnya di atas 10 tahun sebanyak 7 orang (87,5%), sedangkan dibawah 10 tahun sebanyak 1 orang (12,5%). Melihat pengalaman kerja guru tersebut akan berpengaruh terhadap kompetensi masing-masing guru.

Untuk mengetahui jumlah murid di SD Negeri Sepatnunggal 02 pada tahun ajaran 2025/2026 disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jumlah Murid SD Negeri Sepatnunggal 02
Tahun Ajaran 2025/2026

No	Nama Rombel	Jumlah Siswa		
		L	P	Jumlah
1	Kelas 1	9	7	16
2	Kelas 2	10	12	22
3	Kelas 3	6	10	16
4	Kelas 4	7	5	12
5	Kelas 5	3	6	9
6	Kelas 6	6	6	12
	Jumlah	41	46	87

Sumber: SD Negeri Sepatnunggal 02, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah murid pada tahun ajaran 2025/2026 di SD Negeri Sepatnunggal 02 berjumlah 87 orang dan jumlah peserta didik pada sekolah tersebut berbeda tiap kelas dan jauh dari kapasitas maksimal 168 orang.

Dengan Struktur Organisasi Sekolah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi SDN Sepatnunggal 02 Majenang

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Peran, Hambatan dan Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Edukator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam menentukan arah, mutu, dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator dan manajer, tetapi juga sebagai edukator yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran. Peran edukatif ini menempatkan kepala sekolah sebagai pembina akademik yang secara sistematis membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan kompetensi guru agar mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Sebagai edukator, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang memadai sehingga dapat menjadi teladan sekaligus fasilitator bagi guru. Kepemimpinan edukatif tercermin dalam kegiatan supervisi akademik, pembinaan profesional berkelanjutan, pengembangan komunitas belajar, serta pemberian umpan balik konstruktif terhadap praktik pembelajaran. Melalui peran tersebut, kepala sekolah berfungsi sebagai instructional leader yang fokus pada peningkatan kualitas proses dan hasil belajar.

Profesionalisme guru dalam konteks pendidikan dasar mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara reflektif dan berkelanjutan. Peningkatan profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan standar kompetensi, tetapi juga menyangkut komitmen terhadap pengembangan diri, inovasi pembelajaran, serta adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator menjadi determinan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru.

Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai edukator tidak hanya terwujud dalam pembinaan akademik semata, tetapi juga dalam kemampuannya menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sebagai fondasi peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian ini berupaya mengkaji secara empiris bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun suasana sekolah yang aman, nyaman, dan tertib berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru, serta strategi yang digunakan untuk mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara sistematis dan berkelanjutan.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan :

A. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman, dan tertib?

Hasil wawancara dengan Bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa:

Suasana sekolah yang aman, nyaman, dan tertib diwujudkan melalui penegakan tata tertib secara konsisten, pengawasan rutin, serta pembinaan kepada seluruh warga sekolah. Hambatan yang dihadapi berupa kedisiplinan peserta didik yang belum merata dan keterbatasan sarana pendukung. Upaya yang dilakukan adalah memperkuat komunikasi dan melibatkan guru serta orang tua dalam menjaga ketertiban sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif dilakukan melalui pembiasaan disiplin, penguatan budaya sekolah, serta pemberian keteladanan. Kendala yang muncul antara lain perbedaan karakter peserta didik dan keterbatasan fasilitas. Solusi yang ditempuh adalah pembinaan berkelanjutan serta koordinasi aktif dengan seluruh warga sekolah.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah berperan aktif dalam menjaga keamanan dan ketertiban melalui arahan yang jelas, pengawasan, dan sikap tegas namun humanis. Hambatan yang dirasakan adalah masih adanya peserta didik yang kurang disiplin. Upaya yang dilakukan sekolah adalah memperkuat kerja sama antara guru dan orang tua.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan teladan disiplin dan membangun komunikasi yang baik dengan guru serta siswa. Kendala yang ada berupa keterbatasan sarana dan variasi perilaku siswa. Upaya yang dilakukan yaitu pembinaan rutin dan penegakan aturan secara adil.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah melaksanakan perannya dengan baik dalam menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan tertib melalui kebijakan yang jelas dan pengawasan yang berkesinambungan. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor kedisiplinan dan sarana prasarana. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan berkelanjutan serta sinergi antara sekolah dan orang tua.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa tata tertib sekolah, program kerja kepala sekolah, buku kasus pelanggaran siswa, notulen rapat pembinaan, jadwal piket guru, dokumentasi kegiatan pembinaan disiplin, serta dokumen kerja sama dengan orang tua, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman, dan tertib. Peran tersebut diwujudkan melalui penegakan tata tertib secara konsisten, pengawasan rutin, pemberian keteladanan, serta pembinaan kepada seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga membangun komunikasi yang efektif dan menjalin kerja sama dengan guru serta orang tua guna mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif.

Adapun hambatan yang dihadapi meliputi kedisiplinan peserta didik yang belum merata, perbedaan karakter siswa, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Untuk mengatasi hambatan tersebut, upaya yang dilakukan adalah melalui pembinaan berkelanjutan, penguatan budaya sekolah, penegakan aturan secara adil, serta peningkatan sinergi antara pihak sekolah dan orang tua. Dengan demikian, tercipta lingkungan sekolah yang lebih tertib, aman, dan nyaman sebagai bagiandari budaya sekolah.

2. Apakah kepala sekolah mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antarwarga sekolah?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Hubungan harmonis antarwarga sekolah didorong melalui komunikasi terbuka, kegiatan kebersamaan, serta budaya saling menghargai. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan karakter dan persepsi antarindividu. Upaya yang dilakukan yaitu membangun forum diskusi rutin, menyelesaikan permasalahan secara musyawarah, serta menanamkan nilai kebersamaan dalam setiap kegiatan sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH

selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Keharmonisan dibangun melalui keteladanan sikap, pendekatan persuasif, dan penguatan budaya sekolah yang inklusif. Kendala yang muncul berupa kesalahpahaman komunikasi dan kesibukan masing-masing pihak. Upaya yang dilakukan adalah meningkatkan koordinasi, mempererat silaturahmi, serta menciptakan kegiatan kolaboratif yang melibatkan seluruh warga sekolah.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah aktif mendorong hubungan harmonis melalui arahan yang bijaksana dan komunikasi yang terbuka. Hambatan yang dirasakan biasanya terkait perbedaan pendapat antarwarga sekolah. Upaya yang dilakukan adalah mengedepankan dialog dan kerja sama tim dalam menyelesaikan permasalahan.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan ruang komunikasi dan membangun suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah. Hambatan yang ada berupa perbedaan latar belakang dan karakter individu. Upaya yang dilakukan yaitu

memperkuat koordinasi, membiasakan sikap saling menghargai, dan melaksanakan kegiatan bersama untuk mempererat hubungan.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah berperan dalam membangun hubungan harmonis melalui kepemimpinan yang komunikatif dan kolaboratif. Hambatan yang ditemukan lebih pada dinamika internal dan perbedaan persepsi. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan adalah pembinaan berkelanjutan, penguatan budaya sekolah yang positif, serta peningkatan kerja sama antara seluruh warga sekolah dan orang tua.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat sekolah, program kegiatan kebersamaan, dokumentasi kegiatan sekolah, tata tertib dan budaya sekolah, jadwal koordinasi guru, surat undangan rapat dengan orang tua, serta laporan kegiatan pembinaan warga sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah berperan aktif dalam mendorong terciptanya hubungan harmonis antarwarga sekolah melalui komunikasi terbuka, keteladanan, serta kegiatan kebersamaan yang bersifat kolaboratif. Meskipun terdapat hambatan seperti perbedaan karakter, persepsi, dan kesalahpahaman komunikasi, upaya yang dilakukan secara konsisten berupa dialog, musyawarah, penguatan budaya sekolah, serta peningkatan koordinasi terbukti mampu menjaga dan mempererat keharmonisan lingkungan sekolah.

3. Sejauh mana kebijakan kepala sekolah mendukung proses pembelajaran yang efektif?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kebijakan yang ditetapkan telah mendukung proses pembelajaran yang efektif melalui penyusunan program akademik yang terencana, penguatan supervisi pembelajaran, serta penyediaan sarana pendukung secara bertahap. Hambatan yang dihadapi berupa keterbatasan fasilitas dan kemampuan guru yang beragam. Upaya yang dilakukan adalah mengoptimalkan sumber daya yang ada, memberikan pembinaan, serta mendorong guru mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Kebijakan sekolah diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui pengaturan jadwal yang efektif, monitoring pelaksanaan pembelajaran, dan pemberian motivasi kepada guru. Hambatan yang muncul antara lain keterbatasan sarana prasarana dan beban administrasi guru. Upaya yang dilakukan yaitu menyederhanakan administrasi, melakukan pendampingan, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung kebutuhan pembelajaran.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kebijakan kepala sekolah cukup mendukung pembelajaran yang efektif, terutama dalam hal supervisi dan arahan yang jelas terkait perencanaan pembelajaran. Hambatan yang dirasakan adalah keterbatasan media pembelajaran dan variasi kemampuan siswa. Upaya yang dilakukan sekolah adalah memberikan ruang diskusi, berbagi praktik baik antar guru, serta memanfaatkan media pembelajaran secara kreatif.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kebijakan kepala sekolah membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pembinaan rutin dan evaluasi berkala. Hambatan yang ada berupa keterbatasan waktu dan fasilitas pendukung. Upaya yang dilakukan adalah meningkatkan koordinasi antar guru serta memaksimalkan penggunaan sarana yang tersedia.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kebijakan kepala sekolah pada kedua sekolah telah mendukung proses pembelajaran yang efektif melalui perencanaan program yang sistematis dan pengawasan yang berkelanjutan. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor sumber daya dan sarana prasarana. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi manajemen sekolah, peningkatan kompetensi guru, serta penguatan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa program kerja sekolah, jadwal pelajaran, perangkat pembelajaran guru, dokumen supervisi akademik, laporan evaluasi pembelajaran, notulen rapat koordinasi, data sarana dan prasarana sekolah, program pelatihan guru, serta dokumentasi kegiatan pembinaan dan workshop, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kepala sekolah secara umum telah mendukung proses pembelajaran yang efektif melalui perencanaan program yang sistematis, pengaturan jadwal, supervisi, serta evaluasi dan pembinaan guru secara berkelanjutan. Dukungan tersebut juga diperkuat dengan upaya penyediaan sarana prasarana dan motivasi kepada guru. Namun, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan fasilitas, beban administrasi, serta perbedaan kompetensi guru dan karakteristik siswa. Untuk mengatasinya, dilakukan berbagai upaya seperti optimalisasi sumber daya, penyederhanaan administrasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penguatan koordinasi dan kolaborasi, serta pemanfaatan media pembelajaran secara kreatif.

4. Bagaimana kepala sekolah mengelola perbedaan pendapat atau konflik di lingkungan sekolah?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Perbedaan pendapat atau konflik dikelola melalui pendekatan musyawarah, komunikasi terbuka, dan penyelesaian secara kekeluargaan. Setiap pihak diberi kesempatan menyampaikan pendapat sebelum diambil keputusan bersama. Hambatan yang dihadapi biasanya berupa emosi yang belum stabil dan perbedaan persepsi. Upaya yang dilakukan adalah melakukan mediasi secara langsung, menegaskan aturan yang berlaku, serta menanamkan budaya saling menghargai.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Konflik diselesaikan dengan pendekatan persuasif dan objektif, mengutamakan dialog serta klarifikasi permasalahan. Hambatan yang muncul antara lain miskomunikasi dan perbedaan kepentingan. Upaya yang dilakukan yaitu memperkuat koordinasi, melakukan pembinaan individu, serta memastikan keputusan diambil secara adil dan transparan.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah bersikap terbuka dan menjadi penengah ketika terjadi perbedaan pendapat. Hambatan yang dirasakan biasanya adanya perbedaan sudut pandang dalam pelaksanaan tugas. Upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mengajak berdiskusi bersama dan mencari solusi yang disepakati bersama.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah menangani konflik dengan tenang, mendengarkan kedua belah pihak, dan mengutamakan penyelesaian secara musyawarah. Hambatan yang terjadi biasanya karena kesalahpahaman komunikasi. Upaya yang dilakukan yaitu klarifikasi langsung dan penguatan kerja sama tim.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menjalankan fungsi manajerialnya dengan baik dalam mengelola konflik melalui mediasi, pembinaan, dan pengambilan keputusan

yang bijaksana. Hambatan yang ditemukan umumnya bersumber pada dinamika hubungan antarindividu. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi, pembinaan berkelanjutan, serta penegakan aturan secara konsisten untuk menjaga stabilitas lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat penyelesaian masalah, tata tertib sekolah, buku kasus atau laporan pelanggaran, surat keputusan dan berita acara rapat, dokumentasi kegiatan pembinaan, program budaya sekolah, serta laporan koordinasi antara kepala sekolah dan guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengelola perbedaan pendapat atau konflik secara efektif melalui pendekatan musyawarah, komunikasi terbuka, serta sikap persuasif dan objektif. Setiap pihak diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, sehingga keputusan yang diambil bersifat adil dan disepakati bersama. Meskipun terdapat hambatan seperti perbedaan persepsi, emosi, dan miskomunikasi, upaya yang dilakukan berupa mediasi, klarifikasi langsung, pembinaan, serta penguatan kerja sama dan penegakan aturan mampu menjaga kondusifitas lingkungan sekolah.

B. Memberikan nasihat kepada warga sekolah

1. Seberapa sering kepala sekolah memberikan nasihat atau arahan kepada guru dan tenaga kependidikan?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Nasihat dan arahan diberikan secara rutin, baik dalam rapat resmi, pertemuan mingguan, maupun secara informal ketika diperlukan. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan padatnya agenda sekolah. Upaya yang dilakukan yaitu memanfaatkan setiap kesempatan pertemuan serta komunikasi personal untuk tetap memberikan pembinaan secara berkelanjutan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Arahan diberikan secara berkala sesuai kebutuhan, terutama saat evaluasi pembelajaran dan pembinaan disiplin. Kendala yang muncul berupa perbedaan pemahaman dan kesibukan masing-masing guru. Upaya yang dilakukan adalah menjadwalkan pembinaan rutin dan memperkuat komunikasi melalui berbagai media koordinasi.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah cukup sering memberikan arahan, terutama pada saat rapat, supervisi, dan evaluasi kegiatan sekolah. Hambatan yang dirasakan biasanya karena keterbatasan waktu untuk diskusi mendalam. Upaya yang dilakukan adalah membuka ruang konsultasi di luar jam rapat agar arahan dapat diterima secara optimal.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan nasihat dan motivasi secara berkala, baik secara formal maupun informal. Hambatan yang ada berupa padatnya kegiatan sekolah. Upaya yang dilakukan adalah memperkuat komunikasi melalui pertemuan rutin dan koordinasi harian.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah melaksanakan fungsi pembinaan dengan cukup baik melalui pemberian arahan secara terencana dan berkesinambungan. Hambatan yang ditemukan lebih pada manajemen waktu dan beban administrasi. Oleh karena itu, upaya yang disarankan adalah pengaturan jadwal pembinaan yang lebih sistematis serta optimalisasi forum rapat sebagai sarana pembinaan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat guru, program supervisi kepala sekolah, jadwal pembinaan dan pengarahan, surat

edaran atau himbauan kepala sekolah, dokumentasi kegiatan supervisi, buku agenda kegiatan sekolah, serta laporan hasil pembinaan guru dan tenaga kependidikan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah secara konsisten memberikan nasihat dan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan, baik melalui kegiatan formal seperti rapat dan supervisi maupun secara informal. Frekuensi pemberian arahan tergolong rutin dan berkelanjutan, meskipun dihadapkan pada hambatan seperti keterbatasan waktu, padatny kegiatan, dan perbedaan pemahaman. Untuk mengatasinya, dilakukan upaya seperti penjadwalan pembinaan yang lebih sistematis, pemanfaatan berbagai forum komunikasi, serta membuka ruang konsultasi agar pembinaan tetap berjalan efektif.

2. Apakah nasihat yang diberikan kepala sekolah bersifat membangun dan mudah dipahami?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Nasihat yang diberikan bersifat membangun, disampaikan dengan bahasa yang jelas, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan tingkat pemahaman dan latar belakang individu. Upaya yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan persuasif, memberikan contoh konkret, serta membuka ruang tanya jawab agar pesan dapat dipahami dengan baik.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Arahan dan nasihat disampaikan secara komunikatif dan solutif agar mudah diterima. Kendala yang muncul berupa perbedaan persepsi dalam menafsirkan pesan. Upaya yang dilakukan adalah melakukan klarifikasi, memberikan penjelasan tambahan, serta menyampaikan arahan secara bertahap dan berulang bila diperlukan.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Nasihat yang diberikan kepala sekolah bersifat membangun dan disampaikan dengan bahasa yang sederhana sehingga mudah dipahami. Hambatan yang dirasakan biasanya karena keterbatasan waktu dalam diskusi. Upaya yang dilakukan adalah melanjutkan komunikasi secara personal untuk memperjelas hal-hal yang belum dipahami.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Arahan yang diberikan kepala sekolah bersifat positif dan mendorong perbaikan kinerja. Hambatan yang ada terkadang berupa perbedaan sudut pandang. Upaya yang dilakukan adalah berdiskusi secara terbuka sehingga tercapai kesamaan pemahaman.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Nasihat yang diberikan kepala sekolah sudah bersifat konstruktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Hambatan yang ditemukan lebih pada variasi kemampuan menerima dan memahami arahan. Oleh karena itu, upaya yang perlu dilakukan adalah penyampaian yang sistematis, pemberian contoh nyata, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas pembinaan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, dokumen supervisi kepala sekolah, serta dokumentasi kegiatan pembinaan guru, dapat disimpulkan bahwa nasihat yang diberikan kepala sekolah bersifat membangun, komunikatif, dan mudah dipahami karena disampaikan dengan bahasa yang jelas serta berorientasi pada peningkatan kinerja. Meskipun terdapat hambatan seperti perbedaan pemahaman, persepsi, dan keterbatasan waktu, upaya yang dilakukan melalui pendekatan persuasif, pemberian contoh konkret, klarifikasi, serta

komunikasi lanjutan mampu memastikan arahan dapat diterima dengan baik oleh guru dan tenaga kependidikan.

3. Bagaimana sikap kepala sekolah dalam membimbing warga sekolah yang mengalami permasalahan?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Dalam membimbing warga sekolah yang mengalami permasalahan, ia bersikap terbuka, empati, dan objektif. Setiap permasalahan didengarkan terlebih dahulu sebelum diberikan solusi atau arahan. Hambatan yang dihadapi biasanya berupa kurangnya keterbukaan dari pihak yang bermasalah. Upaya yang dilakukan adalah membangun kepercayaan, melakukan pendekatan personal, serta memberikan pembinaan secara bertahap.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul

13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Sikap yang ditunjukkan adalah bijaksana, sabar, dan mengutamakan musyawarah. Kendala yang muncul antara lain perbedaan persepsi dan emosi yang belum stabil. Upaya yang dilakukan yaitu melakukan mediasi, memberikan nasihat secara persuasif, serta melibatkan pihak terkait untuk mencari solusi terbaik.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala Sekolah bersikap tenang dan menjadi penengah ketika ada warga sekolah yang menghadapi masalah. Hambatan yang dirasakan biasanya kurangnya komunikasi terbuka. Upaya yang dilakukan adalah mengadakan dialog dan memberikan arahan secara pribadi agar masalah tidak berkembang lebih luas.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah menunjukkan sikap peduli dan tidak langsung menyalahkan, tetapi berusaha memahami akar permasalahan. Hambatan yang ada berupa perbedaan karakter individu. Upaya yang dilakukan adalah pendekatan kekeluargaan dan pembinaan berkelanjutan.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menunjukkan sikap kepemimpinan yang humanis dan solutif dalam membimbing warga sekolah yang bermasalah. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor internal individu dan dinamika hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi, pembinaan yang konsisten, serta penegakan aturan secara proporsional agar permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, buku kasus atau laporan pembinaan, serta dokumentasi kegiatan pembinaan warga sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menunjukkan sikap yang terbuka, empati, bijaksana, dan objektif dalam membimbing warga sekolah yang mengalami permasalahan. Pendekatan yang digunakan cenderung persuasif, humanis, dan mengutamakan musyawarah serta pemahaman terhadap akar masalah. Meskipun terdapat hambatan seperti kurangnya keterbukaan, perbedaan karakter, dan emosi individu, upaya yang dilakukan melalui pendekatan personal, dialog, mediasi,

serta pembinaan berkelanjutan mampu membantu menyelesaikan permasalahan secara efektif dan menjaga keharmonisan lingkungan sekolah.

4. Apakah kepala sekolah menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan etika profesional?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Berupaya menjadi teladan dalam sikap disiplin, tanggung jawab, dan etika profesional, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam berinteraksi dengan warga sekolah. Hambatan yang dihadapi adalah menjaga konsistensi di tengah banyaknya tuntutan tugas dan tanggung jawab. Upaya yang dilakukan yaitu menjaga komitmen pribadi, meningkatkan integritas, serta melakukan refleksi diri secara berkala.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 10 Februari 2026 pukul

13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Keteladanan ditunjukkan melalui kedisiplinan waktu, keterbukaan, dan sikap adil dalam mengambil keputusan. Kendala yang muncul adalah adanya perbedaan persepsi terhadap kebijakan yang diambil. Upaya yang dilakukan adalah memperkuat komunikasi, menjelaskan dasar kebijakan secara transparan, serta menjaga sikap profesional dalam setiap situasi.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui

Senin, 9 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah telah menjadi teladan dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Hambatan yang dirasakan lebih pada tantangan situasional yang menuntut keputusan cepat. Upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah tetap bersikap konsisten dan terbuka terhadap masukan.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari

Selasa, 10 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah menunjukkan sikap profesional, santun, dan adil dalam memimpin. Hambatan yang ada berupa dinamika hubungan kerja dan perbedaan karakter individu. Upaya yang dilakukan adalah menjaga komunikasi yang baik dan memberikan contoh sikap positif dalam setiap kegiatan sekolah.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Kamis, 9 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku, dan etika profesional yang mendukung terciptanya budaya kerja positif. Hambatan yang ditemukan lebih pada kompleksitas tugas manajerial dan tekanan administratif. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi, penguatan integritas, serta pembinaan berkelanjutan agar keteladanan tersebut tetap terjaga dan menjadi budaya sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa tata tertib sekolah, notulen rapat, serta dokumentasi kegiatan sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku, dan etika profesional melalui kedisiplinan, tanggung jawab, keterbukaan, serta sikap adil dalam memimpin. Meskipun menghadapi hambatan seperti tuntutan tugas yang kompleks, perbedaan persepsi, dan dinamika hubungan kerja, upaya yang dilakukan melalui konsistensi, penguatan integritas, komunikasi yang transparan, serta refleksi diri mampu menjaga keteladanan tersebut sehingga berdampak positif terhadap budaya kerja di lingkungan sekolah.

C. Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan

1. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Motivasi diberikan melalui penghargaan atas kinerja, arahan yang membangun, serta pemberian kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Hambatan yang dihadapi adalah menurunnya semangat kerja akibat beban administrasi dan rutinitas. Upaya yang dilakukan yaitu memberikan dukungan moral, menciptakan suasana kerja yang positif, serta mendorong kolaborasi antar guru.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Motivasi diberikan melalui pembinaan rutin, apresiasi terhadap prestasi, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Kendala yang muncul berupa perbedaan tingkat motivasi dan kesiapan individu. Upaya yang dilakukan adalah pendekatan personal, pemberian kepercayaan, serta penguatan kerja tim.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui
 Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah memotivasi melalui nasihat yang membangun, penghargaan terhadap kinerja, dan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Hambatan yang dirasakan biasanya karena beban kerja yang cukup tinggi. Upaya yang dilakukan adalah memberikan dorongan semangat dan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari
 Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan motivasi secara langsung maupun melalui kegiatan bersama yang meningkatkan kebersamaan. Hambatan yang ada berupa kejenuhan kerja dan tekanan administratif. Upaya yang dilakukan adalah memberikan apresiasi, membuka ruang komunikasi, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah berperan dalam memotivasi guru dan tenaga kependidikan melalui kepemimpinan yang inspiratif, pemberian penghargaan, serta pembinaan berkelanjutan. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor internal individu dan beban kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan motivasi intrinsik, pengelolaan tugas yang efektif, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan positif.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, program pembinaan guru, serta dokumentasi kegiatan pengembangan profesional, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memotivasi guru dan tenaga kependidikan secara efektif melalui pemberian apresiasi, arahan yang membangun, pembinaan rutin, serta kesempatan pengembangan profesional. Motivasi juga diperkuat melalui penciptaan suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan. Meskipun terdapat hambatan seperti beban kerja, kejenuhan, dan perbedaan tingkat motivasi individu, upaya yang dilakukan melalui pendekatan personal, dukungan moral, serta penguatan kerja tim mampu meningkatkan semangat dan kinerja warga sekolah.

2. Apakah kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa Apresiasi terhadap kinerja yang baik diberikan dalam bentuk pujian,

penghargaan secara terbuka saat rapat, serta pemberian kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan bentuk penghargaan yang dapat diberikan secara material. Upaya yang dilakukan yaitu memaksimalkan apresiasi nonmaterial seperti pengakuan, dukungan, dan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Apresiasi diberikan secara proporsional kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja baik dan dedikasi tinggi. Kendala yang muncul adalah menjaga rasa keadilan agar tidak menimbulkan kecemburuan. Upaya yang dilakukan adalah menetapkan kriteria yang jelas dan menyampaikan apresiasi secara transparan.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa: Kepala sekolah memberikan apresiasi dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, serta pengakuan atas keberhasilan kerja. Hambatan yang dirasakan biasanya keterbatasan fasilitas untuk penghargaan lebih lanjut. Upaya yang dilakukan adalah tetap memberikan dukungan moral dan penguatan positif.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari

Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan penghargaan baik secara lisan maupun dalam forum resmi sekolah. Hambatan yang ada berupa keterbatasan anggaran dan kekhawatiran munculnya kecemburuan sosial. Upaya yang dilakukan adalah memberikan apresiasi secara adil dan merata sesuai kinerja.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah memberikan apresiasi sebagai bentuk penguatan motivasi kerja. Hambatan yang ditemukan lebih pada keterbatasan sumber daya dan mekanisme penghargaan formal. Oleh karena itu, upaya yang

dilakukan adalah memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja serta memastikan penghargaan diberikan secara objektif dan transparan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, dokumentasi pemberian penghargaan, serta program pengembangan profesional guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik secara konsisten, terutama dalam bentuk nonmaterial seperti pujian, pengakuan, dan penghargaan dalam forum resmi, serta kesempatan pengembangan profesional. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan anggaran dan potensi kecemburuan sosial, upaya yang dilakukan melalui penetapan kriteria yang jelas, pemberian apresiasi secara adil dan transparan, serta penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja warga sekolah.

3. Sejauh mana kepala sekolah mendukung pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa : Dukungan terhadap pengembangan profesional dilakukan melalui pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, kegiatan KKG, serta supervisi akademik secara rutin. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran dan waktu. Upaya yang dilakukan yaitu memprioritaskan kebutuhan pelatihan, mengatur jadwal secara efektif, serta mendorong guru untuk aktif dalam pengembangan diri secara mandiri.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Dukungan diberikan dengan memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi dan memberikan motivasi untuk terus belajar dan berinovasi. Kendala yang muncul berupa keterbatasan kuota pelatihan dan beban administrasi guru. Upaya yang dilakukan adalah melakukan rotasi kesempatan mengikuti pelatihan serta memperkuat pembinaan internal di sekolah.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa : Kepala sekolah cukup mendukung pengembangan profesional melalui arahan, supervisi, dan pemberian kesempatan mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Hambatan yang dirasakan biasanya keterbatasan waktu dan jadwal yang padat. Upaya yang dilakukan adalah memanfaatkan forum sekolah untuk berbagi praktik baik dan pengalaman pembelajaran.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari

Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa : Kepala sekolah memberikan dukungan dalam bentuk motivasi, rekomendasi mengikuti pelatihan, dan pembinaan berkelanjutan. Hambatan yang ada berupa keterbatasan anggaran dan kesempatan pelatihan. Upaya yang dilakukan adalah mengoptimalkan kegiatan internal seperti diskusi dan kolaborasi antar guru.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menunjukkan komitmen dalam mendukung pengembangan profesional guru melalui pembinaan, supervisi, dan fasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor sumber daya dan manajemen waktu. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan program pengembangan yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar peningkatan profesionalisme dapat berjalan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa program pelatihan guru, dokumen supervisi akademik, serta dokumentasi kegiatan pembinaan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memberikan dukungan yang cukup kuat terhadap pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan melalui fasilitasi pelatihan, supervisi akademik, pembinaan, serta dorongan untuk terus belajar dan berinovasi. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan anggaran, waktu, dan kesempatan pelatihan, upaya yang dilakukan melalui pengaturan prioritas, rotasi kesempatan, serta optimalisasi kegiatan internal seperti diskusi dan kolaborasi mampu mendukung peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

4. Bagaimana kepala sekolah membantu tenaga kependidikan ketika menghadapi kendala kerja?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa

Ketika tenaga kependidikan menghadapi kendala kerja, ia memberikan pendampingan secara langsung, mendengarkan permasalahan yang dihadapi, serta membantu mencari solusi yang tepat. Hambatan yang muncul biasanya berupa keterbatasan kemampuan teknis dan beban kerja yang cukup tinggi. Upaya yang dilakukan adalah memberikan arahan yang jelas, membagi tugas secara proporsional, serta memfasilitasi pelatihan sesuai kebutuhan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Bantuan diberikan melalui komunikasi terbuka dan pembinaan personal agar kendala dapat diselesaikan secara efektif. Kendala yang dihadapi antara lain kurangnya pengalaman dan keterbatasan sarana pendukung. Upaya

yang dilakukan yaitu memberikan bimbingan bertahap, memperkuat koordinasi tim, serta mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah bersikap responsif ketika tenaga kependidikan mengalami kesulitan, dengan memberikan arahan dan solusi yang konstruktif. Hambatan yang dirasakan biasanya karena keterbatasan fasilitas dan waktu. Upaya yang dilakukan adalah kerja sama tim dan komunikasi yang lebih intensif.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah membantu melalui pendekatan persuasif dan memberikan dukungan moral maupun teknis. Hambatan yang ada berupa perbedaan kemampuan individu dan tekanan pekerjaan. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan berkelanjutan dan pembagian tugas yang lebih terarah.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menjalankan perannya dalam membantu tenaga kependidikan melalui pembinaan, supervisi, dan pendampingan kerja. Hambatan yang ditemukan lebih pada keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan kerja yang sistematis, peningkatan kompetensi, serta penguatan koordinasi internal agar kendala dapat diatasi secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, dokumen pembagian tugas, serta dokumentasi kegiatan pembinaan tenaga kependidikan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah membantu tenaga kependidikan secara efektif dalam menghadapi kendala kerja melalui pendampingan

langsung, komunikasi terbuka, serta pemberian arahan dan solusi yang konstruktif. Pendekatan yang digunakan bersifat persuasif, responsif, dan berorientasi pada pembinaan berkelanjutan. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan kemampuan, sarana, dan beban kerja, upaya yang dilakukan melalui pembagian tugas yang proporsional, penguatan koordinasi, serta fasilitasi pelatihan mampu membantu menyelesaikan permasalahan secara optimal.

D. Melaksanakan model pembelajaran yang menarik

1. Apakah kepala sekolah terlibat langsung dalam penerapan model pembelajaran yang inovatif?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Ia terlibat langsung dalam mendorong penerapan model pembelajaran inovatif melalui supervisi akademik, diskusi perencanaan pembelajaran, serta pemberian contoh praktik baik. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan variasi kesiapan guru dalam menerapkan inovasi. Upaya yang dilakukan yaitu memberikan pendampingan, memfasilitasi pelatihan, serta mendorong kolaborasi antar guru.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Keterlibatan dilakukan melalui pembinaan, monitoring pelaksanaan pembelajaran, dan pemberian motivasi agar guru berani berinovasi. Kendala yang muncul berupa keterbatasan sarana dan pemahaman terhadap model pembelajaran baru. Upaya yang dilakukan adalah mengadakan diskusi internal, berbagi praktik baik, dan memanfaatkan sumber belajar yang tersedia secara optimal.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah terlibat dalam memberikan arahan dan masukan terkait penerapan model pembelajaran inovatif, terutama saat supervisi. Hambatan yang dirasakan biasanya keterbatasan waktu dan fasilitas pendukung. Upaya yang dilakukan adalah bekerja sama dalam merancang pembelajaran serta memanfaatkan media sederhana yang tersedia.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah aktif memberikan dorongan dan melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang inovatif. Hambatan yang ada berupa perbedaan kemampuan guru dalam mengembangkan inovasi. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan berkelanjutan dan diskusi kelompok untuk saling berbagi pengalaman.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menunjukkan keterlibatan dalam mendorong penerapan model pembelajaran inovatif melalui supervisi dan pembinaan profesional. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor kesiapan guru dan keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan serta perencanaan inovasi pembelajaran yang sistematis dan terarah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa dokumen supervisi akademik, program pelatihan guru, serta dokumentasi kegiatan pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah terlibat langsung dalam mendorong penerapan model pembelajaran inovatif melalui supervisi akademik, pembinaan, diskusi, serta pemberian contoh praktik baik. Peran tersebut didukung

dengan motivasi dan evaluasi berkelanjutan agar guru mampu mengembangkan inovasi pembelajaran. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, sarana, dan variasi kesiapan guru, upaya yang dilakukan melalui pendampingan, pelatihan, serta kolaborasi antar guru mampu mendukung penerapan pembelajaran inovatif secara lebih optimal.

2. Se jauh mana kepala sekolah memberi contoh praktik pembelajaran yang menarik kepada guru?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui
Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa:

Kepala sekolah menyampaikan bahwa ia memberikan contoh praktik pembelajaran yang menarik melalui demonstrasi mengajar, berbagi strategi pembelajaran saat rapat, serta memberikan referensi metode yang kreatif dan kontekstual. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu untuk terlibat langsung di kelas dan padatnya tugas manajerial. Upaya yang dilakukan yaitu memanfaatkan momen supervisi dan pertemuan guru untuk berbagi praktik baik serta mendorong kolaborasi antar guru.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Contoh praktik pembelajaran diberikan melalui diskusi perencanaan pembelajaran, pemberian masukan terhadap RPP atau modul ajar, serta berbagi pengalaman mengajar. Kendala yang muncul berupa perbedaan gaya mengajar dan kesiapan guru dalam mengadopsi metode baru. Upaya yang dilakukan adalah pendampingan bertahap dan penguatan forum berbagi praktik baik di sekolah.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah cukup sering memberikan contoh atau ide pembelajaran yang menarik, terutama saat supervisi dan evaluasi pembelajaran. Hambatan yang dirasakan biasanya keterbatasan sarana dan waktu untuk mencoba metode baru. Upaya yang dilakukan adalah berdiskusi bersama dan menyesuaikan metode dengan kondisi kelas.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah memberikan inspirasi melalui arahan dan contoh strategi pembelajaran yang kreatif. Hambatan yang ada berupa perbedaan kemampuan guru dalam mengembangkan pembelajaran inovatif. Upaya yang dilakukan adalah mengadakan diskusi rutin dan berbagi pengalaman antar guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah berupaya memberikan contoh praktik pembelajaran yang menarik melalui pembinaan dan supervisi akademik. Hambatan yang ditemukan lebih pada keterbatasan waktu dan beban tugas kepala sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran sebagai instructional leader dengan perencanaan pembinaan yang sistematis agar praktik baik dapat diterapkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa dokumen supervisi pembelajaran, notulen diskusi guru, serta dokumentasi kegiatan pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memberikan contoh praktik pembelajaran yang menarik melalui demonstrasi mengajar, supervisi, diskusi, serta berbagi strategi dan pengalaman pembelajaran. Peran tersebut mampu memberikan inspirasi dan arahan bagi guru dalam mengembangkan metode yang kreatif dan kontekstual. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, sarana, dan perbedaan kemampuan guru, upaya yang dilakukan melalui

pendampingan, forum berbagi praktik baik, serta penguatan kolaborasi antar guru dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

3. Apakah kepala sekolah memiliki kompetensi pedagogik dalam memilih model pembelajaran yang sesuai?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa:

Ia memiliki kompetensi pedagogik yang memadai dalam memilih dan merekomendasikan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan kebutuhan kurikulum. Hambatan yang dihadapi adalah perkembangan kebijakan dan model pembelajaran yang terus berubah. Upaya yang dilakukan yaitu mengikuti pelatihan, membaca referensi terbaru, serta berdiskusi dengan guru untuk menyesuaikan model pembelajaran dengan kondisi sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Kompetensi pedagogik ditunjukkan melalui kemampuan memberikan arahan tentang pemilihan strategi dan model pembelajaran yang relevan. Kendala yang muncul berupa keterbatasan waktu untuk mendalami seluruh inovasi pembelajaran. Upaya yang dilakukan adalah belajar secara mandiri, mengikuti kegiatan pengembangan profesional, dan melakukan supervisi akademik secara berkala.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Kepala sekolah memiliki pemahaman yang baik tentang model pembelajaran dan mampu memberikan masukan yang sesuai dengan kebutuhan kelas. Hambatan yang dirasakan biasanya terkait penyesuaian model dengan fasilitas

yang tersedia. Upaya yang dilakukan adalah diskusi bersama dan adaptasi metode pembelajaran agar tetap efektif.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Kepala sekolah menunjukkan kompetensi pedagogik melalui arahan yang jelas dan relevan dalam memilih model pembelajaran. Hambatan yang ada berupa perbedaan kesiapan guru dalam menerapkan model tertentu. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan berkelanjutan dan berbagi praktik baik antar guru.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kepala sekolah telah menunjukkan kompetensi pedagogik yang cukup baik dalam memilih dan merekomendasikan model pembelajaran yang sesuai. Hambatan yang ditemukan lebih pada dinamika perubahan kurikulum dan keterbatasan sarana pendukung. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan serta perencanaan pembelajaran yang adaptif dan kontekstual agar implementasi model pembelajaran berjalan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa dokumen supervisi akademik, perangkat pembelajaran guru, serta notulen kegiatan pembinaan dan diskusi guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi pedagogik yang baik dalam memilih dan merekomendasikan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan kebutuhan kurikulum. Hal ini tercermin dari kemampuan memberikan arahan yang relevan, melakukan supervisi, serta mendorong penerapan pembelajaran yang efektif. Meskipun terdapat hambatan seperti perubahan kebijakan, keterbatasan waktu, dan

sarana, upaya yang dilakukan melalui pengembangan profesional berkelanjutan, diskusi, serta adaptasi pembelajaran mampu mendukung implementasi model pembelajaran secara optimal.

4. Bagaimana dampak keterlibatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas pembelajaran?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 23 Februari 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Keterlibatannya dalam supervisi, pembinaan, dan evaluasi pembelajaran berdampak pada meningkatnya kesiapan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Dampaknya terlihat pada pembelajaran yang lebih terarah dan partisipatif. Hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu untuk melakukan pendampingan secara intensif. Upaya yang dilakukan yaitu menjadwalkan supervisi secara terencana dan memperkuat kolaborasi antar guru.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul

13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Keterlibatan langsung dalam pembinaan dan monitoring pembelajaran mendorong guru lebih disiplin dan inovatif. Dampaknya terlihat pada peningkatan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar. Kendala yang muncul berupa perbedaan kemampuan guru dalam menerapkan inovasi. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan berkelanjutan dan pendampingan secara bertahap.

Hal senada disampaikan oleh Bapak AR selaku guru yang ditemui Senin, 23 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menjelaskan bahwa :

Keterlibatan kepala sekolah memberikan motivasi dan arahan yang jelas sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Hambatan yang dirasakan biasanya keterbatasan sarana dan waktu untuk refleksi bersama. Upaya yang dilakukan adalah diskusi rutin dan berbagi pengalaman untuk meningkatkan kualitas mengajar.

Sedangkan menurut guru RM selaku guru yang ditemui pada hari Selasa, 24 Februari 2026 pukul 14.00 WIB menyatakan bahwa :

Dukungan dan supervisi kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan kreativitas dalam mengajar. Hambatan yang ada berupa beban administrasi yang cukup tinggi. Upaya yang dilakukan adalah pengelolaan waktu yang lebih efektif dan kerja sama tim dalam merancang pembelajaran.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Keterlibatan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hambatan yang ditemukan lebih pada manajemen waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran melalui perencanaan yang sistematis dan pembinaan yang berkelanjutan agar mutu pembelajaran terus meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa dokumen supervisi akademik, laporan evaluasi pembelajaran, serta dokumentasi kegiatan pembinaan guru, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kepala sekolah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesiapan, kedisiplinan, dan kreativitas guru, serta pembelajaran yang lebih terarah, inovatif, dan partisipatif. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, sarana, dan perbedaan kemampuan guru, upaya yang dilakukan melalui supervisi terencana, pembinaan berkelanjutan, serta penguatan kolaborasi mampu mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara optimal.

E. Profesionalisme Guru

1. Bagaimana kompetensi pedagogik guru?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 2 Maret 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kompetensi pedagogik guru sudah cukup baik, terlihat dari kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang aktif, serta melakukan evaluasi hasil belajar. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan kemampuan dalam mengembangkan metode inovatif dan pemanfaatan teknologi. Upaya yang dilakukan yaitu melalui supervisi akademik, pembinaan rutin, dan mendorong guru mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 3 Maret 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Kompetensi pedagogik guru berkembang secara bertahap dan sudah menunjukkan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik serta pengelolaan kelas yang cukup baik. Kendala yang muncul berupa adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan administrasi pembelajaran. Upaya yang dilakukan adalah pendampingan, diskusi kelompok, serta penguatan kegiatan KKG di sekolah.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Secara umum kompetensi pedagogik guru sudah berada pada kategori baik, terutama dalam pengelolaan kelas dan penyusunan perangkat pembelajaran. Hambatan yang ditemukan lebih pada konsistensi penerapan inovasi dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan berkelanjutan, supervisi yang sistematis, serta peningkatan kapasitas melalui pelatihan agar kompetensi pedagogik guru semakin optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa perangkat pembelajaran guru, dokumen supervisi akademik, serta laporan kegiatan pelatihan dan pembinaan guru, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru secara umum berada pada kategori baik, ditunjukkan melalui kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta memahami karakteristik peserta didik dan pengelolaan kelas. Meskipun masih terdapat hambatan seperti perbedaan kemampuan dalam inovasi, pemanfaatan teknologi, serta adaptasi terhadap perubahan kurikulum, upaya yang dilakukan melalui supervisi, pembinaan berkelanjutan, diskusi, dan pelatihan mampu mendukung peningkatan kompetensi pedagogik guru secara lebih optimal.

2. Bagaimana kompetensi kepribadian guru?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 2 Maret 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kompetensi kepribadian guru sudah tergolong baik, terlihat dari sikap disiplin, tanggung jawab, serta keteladanan dalam berperilaku di lingkungan sekolah. Guru mampu menjaga etika profesional dan menjadi panutan bagi peserta didik. Hambatan yang dihadapi biasanya berkaitan dengan pengelolaan emosi dalam situasi tertentu. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan karakter, penguatan nilai-nilai profesional, serta pemberian arahan secara personal apabila diperlukan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 3 Maret 2026 pukul

13.00 WIB yang menjelaskan bahwa :

Kompetensi kepribadian guru tercermin dari sikap santun, komitmen terhadap tugas, dan integritas dalam bekerja. Kendala yang muncul berupa tekanan beban kerja yang dapat memengaruhi kestabilan emosi. Upaya yang

dilakukan adalah memberikan motivasi, membangun suasana kerja yang suportif, serta melakukan pembinaan berkelanjutan.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kompetensi kepribadian guru pada umumnya sudah baik, terlihat dari integritas dan etika kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Hambatan yang ditemukan lebih pada faktor internal individu dan tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pembinaan karakter, peningkatan kesejahteraan psikologis, serta evaluasi berkala untuk menjaga profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa tata tertib sekolah, dokumen pembinaan guru, serta notulen rapat dan evaluasi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian guru secara umum sudah baik, ditunjukkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, serta keteladanan dalam berperilaku dan menjalankan tugas profesional. Meskipun terdapat hambatan seperti pengelolaan emosi dan tekanan beban kerja, upaya yang dilakukan melalui pembinaan karakter, motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif mampu menjaga dan meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

3. Bagaimana kompetensi profesional guru?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui Senin, 2 Maret 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kompetensi profesional guru sudah berada pada kategori baik, terlihat dari penguasaan materi pembelajaran, kemampuan menyusun perangkat ajar, serta pelaksanaan evaluasi yang sesuai dengan kurikulum. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan tingkat penguasaan materi secara mendalam dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Upaya yang dilakukan yaitu melalui supervisi akademik, pelatihan peningkatan kompetensi, serta

mendorong guru mengikuti kegiatan KKG dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 3 Maret 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Kompetensi profesional guru terus berkembang, khususnya dalam hal penguasaan materi dan tanggung jawab terhadap tugas. Kendala yang muncul berupa adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan tuntutan administrasi pembelajaran. Upaya yang dilakukan adalah pembinaan rutin, diskusi akademik, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop untuk memperdalam kompetensi bidang studi.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Secara umum kompetensi profesional guru sudah cukup baik, terutama dalam penguasaan materi ajar dan pelaksanaan tugas pembelajaran. Namun, masih terdapat hambatan pada aspek inovasi dan konsistensi pengembangan diri. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang sistematis, supervisi berkelanjutan, serta peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional agar kompetensi profesional semakin optimal dan relevan dengan perkembangan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa perangkat pembelajaran guru, dokumen supervisi akademik, serta laporan kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru secara umum berada pada kategori baik, ditunjukkan melalui penguasaan materi, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi yang sesuai dengan kurikulum. Meskipun masih terdapat hambatan seperti perbedaan tingkat penguasaan materi, adaptasi terhadap perubahan kurikulum, serta pemanfaatan teknologi dan inovasi

pembelajaran, upaya yang dilakukan melalui supervisi, pembinaan rutin, pelatihan, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional mampu mendukung peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

4. Bagaimana kompetensi sosial guru?

Hasil wawancara dengan bapak KM selaku Kepala Sekolah yang ditemui

Senin, 2 Maret 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Kompetensi sosial guru sudah tergolong baik, terlihat dari kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, dan orang tua. Guru mampu menjalin kerja sama serta menjaga hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan karakter dan latar belakang warga sekolah. Upaya yang dilakukan yaitu memperkuat koordinasi, membangun budaya saling menghargai, serta mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk meningkatkan komunikasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu

RH selaku kepala sekolah yang ditemui pada hari Selasa, 3 Maret 2026 pukul 13.00

WIB yang menjelaskan bahwa :

Kompetensi sosial guru tercermin dalam sikap terbuka, kerja sama tim yang baik, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kendala yang muncul berupa kesalahpahaman komunikasi dan keterbatasan waktu untuk berinteraksi secara intensif. Upaya yang dilakukan adalah memperkuat forum komunikasi internal, mendorong kolaborasi antar guru, serta membiasakan penyelesaian masalah melalui musyawarah.

Begitu pula menurut Bapak EH selaku Pengawas yang ditemui pada hari

Jumat, 10 April 2026 pukul 13.00 WIB menuturkan bahwa :

Secara umum kompetensi sosial guru sudah baik, terutama dalam membangun hubungan profesional dan menjaga etika komunikasi. Hambatan yang ditemukan lebih pada dinamika hubungan kerja dan variasi

kemampuan komunikasi individu. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan berkelanjutan, penguatan budaya kerja kolaboratif, serta peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal agar kompetensi sosial guru semakin optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi berupa notulen rapat, dokumentasi kegiatan sekolah, serta laporan pembinaan guru, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru secara umum berada pada kategori baik, ditunjukkan melalui kemampuan berkomunikasi efektif, menjalin kerja sama, serta menjaga hubungan yang harmonis dengan peserta didik, rekan kerja, dan orang tua. Meskipun terdapat hambatan seperti perbedaan karakter, kesalahpahaman komunikasi, dan keterbatasan waktu interaksi, upaya yang dilakukan melalui penguatan koordinasi, pembinaan berkelanjutan, serta budaya kolaboratif mampu meningkatkan kompetensi sosial guru secara lebih optimal.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang perlu dibahas sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Edukator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membina, membimbing, dan mengembangkan kompetensi guru melalui supervisi akademik, pembinaan rutin, pemberian motivasi,

serta fasilitasi kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Kepala sekolah juga aktif memberikan arahan, nasihat, serta pendampingan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam menghadapi berbagai permasalahan pembelajaran maupun kendala kerja di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, penegakan disiplin, serta pemberian keteladanan dalam sikap dan perilaku profesional. Peran tersebut berdampak pada meningkatnya kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru, yang ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara lebih efektif, kreatif, dan inovatif. Dengan demikian, kualitas pembelajaran di kelas juga mengalami peningkatan secara bertahap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2007:99) yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan yang memiliki peran sebagai edukator. Dalam menjalankan perannya sebagai edukator, kepala sekolah memiliki empat indikator utama, yaitu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang baik. Keempat indikator tersebut tampak dalam berbagai program dan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Selanjutnya, **Mulyasa (2007:108)** menjelaskan bahwa **kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, membimbing, dan membina guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.** Kepemimpinan yang disertai keteladanan, kedisiplinan, kreativitas, dan tanggung jawab akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi sekolah, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator yang mampu mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh **Wahjosumidjo (2011)** yang menyatakan bahwa **kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah, terutama guru, agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.** Melalui supervisi, pembinaan, dan komunikasi yang efektif, kepala sekolah dapat membantu guru menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

Selain itu, pendapat **Ngalim Purwanto (2006)** menegaskan bahwa **kepala sekolah memiliki peran penting dalam administrasi dan supervisi pendidikan untuk membantu guru meningkatkan kualitas proses pembelajaran.** Supervisi yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dapat membantu guru memperbaiki metode mengajar, pengelolaan kelas, serta evaluasi pembelajaran sehingga profesionalisme guru semakin meningkat.

Pendapat Susanto (2016) juga menyatakan bahwa peningkatan kinerja dan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui pembinaan, motivasi, pengembangan kompetensi, serta dukungan kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kesempatan pengembangan diri akan mendorong guru lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Profesionalisme guru pada hakikatnya tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik dan penguasaan materi, tetapi juga oleh pembinaan, motivasi, serta dukungan berkelanjutan dari kepala sekolah. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang edukatif, guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi diri, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta membangun hubungan sosial yang baik di lingkungan sekolah. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif, kondusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya karena tidak hanya menyoroti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara umum, tetapi secara khusus mengkaji peran kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bentuk pembinaan, motivasi, keteladanan, serta strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru di lingkungan sekolah dasar.

2. Hambatan dalam Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Edukator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Dalam pelaksanaannya, peran kepala sekolah sebagai edukator tidak terlepas dari berbagai hambatan, antara lain:

1. Keterbatasan waktu kepala sekolah: Tugas manajerial yang cukup padat menyebabkan kepala sekolah memiliki keterbatasan waktu untuk melakukan pembinaan secara intensif kepada seluruh guru.
2. Perbedaan Kompetensi Guru: Terdapat variasi kemampuan guru dalam memahami dan menerapkan inovasi pembelajaran, terutama dalam pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran terbaru.
3. Keterbatasan Sarana dan Prasarana: Fasilitas pendukung pembelajaran yang belum sepenuhnya memadai menjadi kendala dalam pengembangan profesionalisme guru.
4. Beban Administrasi Guru: Tugas administratif yang cukup banyak dapat mengurangi fokus guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan diri.
5. Adaptasi Terhadap Perubahan Kurikulum: Perubahan kebijakan dan kurikulum menuntut guru untuk terus beradaptasi, yang tidak selalu mudah bagi semua guru.
6. Motivasi dan Kesiapan Individu: Perbedaan tingkat motivasi dan kesiapan guru dalam mengikuti pengembangan profesional menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah.

Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, tetapi juga oleh faktor internal guru dan dukungan sistem pendidikan secara keseluruhan.

3. Upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, kepala sekolah di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 telah melakukan berbagai upaya, antara lain:

1. **Supervisi Akademik Berkelanjutan:** Kepala sekolah melakukan supervisi secara terencana dan berkesinambungan untuk memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran guru.
2. **Pembinaan dan Pendampingan Guru:** Dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi, serta pendekatan personal untuk membantu guru mengatasi kesulitan yang dihadapi.
3. **Penguatan Komunitas Belajar Guru (KKG):** Guru didorong untuk aktif dalam kegiatan KKG sebagai wadah berbagi pengalaman, praktik baik, dan peningkatan kompetensi.
4. **Fasilitasi Pelatihan dan Workshop:** Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional baik secara internal maupun eksternal.

5. Pemberian Motivasi dan Apresiasi: Motivasi diberikan melalui arahan, dukungan moral, serta penghargaan terhadap kinerja guru yang baik untuk meningkatkan semangat kerja.
6. Optimalisasi Sumber Daya yang Ada: Meskipun terbatas, sarana dan prasarana dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung proses pembelajaran.
7. Penguatan Kolaborasi dan Kerja Sama: Kepala sekolah mendorong kerja sama antar guru dalam merancang pembelajaran, berbagi media, dan menyelesaikan permasalahan bersama.
8. Penyederhanaan dan Pengelolaan Administrasi: Dilakukan agar guru dapat lebih fokus pada proses pembelajaran dan pengembangan profesional.

Upaya-upaya tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya secara strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai instructional leader yang tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

4.3 Triangulasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02, diperoleh adanya konsistensi informasi dari para informan terkait peran kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan

kompetensi guru. Konsistensi tersebut terlihat pada aspek supervisi akademik, pembinaan rutin, pemberian motivasi, pengembangan profesional guru, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Seluruh informan menyatakan bahwa kepala sekolah aktif memberikan arahan, pendampingan, dan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin melaksanakan supervisi akademik, memberikan motivasi, memfasilitasi pelatihan, workshop, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta membangun komunikasi yang terbuka dengan guru dan tenaga kependidikan. Pernyataan tersebut diperkuat melalui hasil observasi di lapangan yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis, kedisiplinan guru, keterlibatan kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran, serta suasana sekolah yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, studi dokumentasi berupa program supervisi akademik, notulen rapat, program pembinaan guru, jadwal kegiatan KKG, serta dokumentasi kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru benar-benar dilaksanakan secara nyata dan berkelanjutan.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Bapak IA selaku Koordinator Pengawas (Korwas) Korwil Majenang yang ditemui pada hari Selasa, 17 Maret 2026 pukul 14.00 WIB yang menyampaikan bahwa kepala sekolah di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 telah menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam membina guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut beliau,

kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administrasi, tetapi juga aktif memberikan motivasi, arahan, serta menjadi teladan bagi guru dan tenaga kependidikan. Dampak dari kepemimpinan tersebut terlihat pada meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah.

Kesesuaian antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat keabsahan yang tinggi. Konsistensi informasi antar informan, hasil observasi lapangan, serta penguatan dari Koordinator Pengawas (Korwas) Korwil Majenang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru telah dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, data penelitian ini dinilai valid dan layak digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.