

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates Kabupaten Kediri

Aning Lumiati, Arip Hertanto, Dewi Mindar Setianingsih, Nafidatul Ummah, Karwanto, Ainur Rifqi

Univeristas Negeri Surabaya, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merancang berbagai strategi pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Strategi tersebut meliputi pelaksanaan supervisi akademik, fasilitasi pelatihan guru dan tenaga kependidikan, penguatan budaya kerja kolaboratif, serta peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan personal. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan dana, akses terhadap pelatihan eksternal, serta kurangnya partisipasi aktif dari sebagian tenaga kependidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi yang adaptif dan kontekstual dari kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan profesionalisme di lingkungan sekolah dasar.

Kata kunci : Strategi kepemimpinan, profesionalisme, guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah

Abstract

This study aims to reveal and analyse the strategies implemented by the principal in improving the professionalism of teachers and educational staff at SDN Pagu 2, Wates District, Kediri Regency. This study employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The results indicate that the school principal actively designs various strategies for human resource development and training at the school. These strategies include academic supervision, facilitating teacher and educational staff training, strengthening a collaborative work culture, and enhancing work motivation through a personalised approach. The main challenges faced include limited funding, restricted access to external training, and insufficient active participation from some educational staff. The study concludes that the principal's adaptive and contextual strategies play a crucial role in enhancing professionalism within the elementary school environment.

Keyword: Leadership strategies, professionalism, teachers, educational staff, school principal

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak semata ditentukan oleh kelengkapan fasilitas atau kebijakan administratif yang baik, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan proses

pendidikan di dalamnya. Dalam hal ini, guru dan tenaga kependidikan memainkan peran yang saling melengkapi. Guru bertanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berfungsi mendukung kelancaran operasional sekolah, baik dari sisi administrasi, layanan siswa, maupun pengelolaan sarana prasarana.

Dalam konteks manajemen pendidikan, peran kepala sekolah menjadi kunci utama dalam membina, mengatur, serta mengembangkan potensi seluruh elemen SDM di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mendorong pencapaian visi dan misi sekolah. Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan merupakan faktor strategis dalam mendukung kualitas pendidikan, di mana profesionalisme tidak hanya dilihat dari aspek formal seperti ijazah atau sertifikasi, tetapi juga mencakup sikap kerja, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, berinovasi, serta adaptasi terhadap dinamika pendidikan (Mulyasa, 2013; Sudrajat, 2011).

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebijakan pendidikan yang terus berubah, tantangan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan semakin kompleks. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengelola kelas, memahami karakter peserta didik, serta memanfaatkan teknologi pembelajaran. Tenaga kependidikan pun diharapkan profesional dalam menjalankan tugas administrasi, pelayanan publik, hingga tata kelola data sekolah. Tuntutan tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang wajib melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan inovatif. Strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah

perlu mampu menjawab kebutuhan nyata guru dan tenaga kependidikan di lapangan. Kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan kolaboratif sangat dibutuhkan untuk membangun budaya kerja yang profesional dan progresif di lingkungan sekolah (Sergiovanni, 2009).

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates Kabupaten Kediri, yang merupakan salah satu sekolah dasar negeri dengan karakteristik sosial dan lingkungan yang khas. Sekolah ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun juga memiliki potensi besar melalui dukungan komite sekolah dan dedikasi para tenaga pendidiknya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana strategi kepala sekolah dalam membina, membimbing, dan mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan di satuan pendidikan dasar..

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan menyeluruh berdasarkan perspektif partisipan di lingkungan alami. Pendekatan ini dianggap paling relevan karena mampu mengungkap proses, makna, dan dinamika strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan secara kontekstual sesuai dengan kondisi lapangan (Creswell, 2016).

Lokasi penelitian ditetapkan di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates Kabupaten Kediri, yang dipilih secara purposif dengan pertimbangan bahwa sekolah ini menunjukkan upaya aktif dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan memiliki latar sosial yang cukup representatif untuk dikaji secara mendalam.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu: observasi partisipatif, dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan kepala sekolah dalam

aktivitas manajerial sehari-hari, termasuk interaksi dengan guru dan tenaga kependidikan, supervisi kelas, serta rapat koordinasi. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai praktik kepemimpinan yang diterapkan di sekolah (Sugiyono, 2017). Selanjutnya wawancara mendalam, dilakukan terhadap kepala sekolah, beberapa guru, dan tenaga kependidikan. Wawancara bersifat semi-terstruktur agar memungkinkan peneliti menggali informasi lebih dalam mengenai strategi, kendala, dan persepsi para partisipan terkait profesionalisme dan pembinaan SDM di sekolah. Pertanyaan disusun secara fleksibel sesuai dengan dinamika respons narasumber. Terakhir studi dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data sekunder dari berbagai dokumen resmi sekolah, seperti rencana kerja sekolah, hasil supervisi akademik, laporan evaluasi kinerja, notulen rapat, serta dokumen pelatihan guru dan tenaga kependidikan. Dokumentasi ini membantu memperkuat dan melengkapi data hasil observasi dan wawancara.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data dengan pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data mentah menjadi informasi yang bermakna. Peneliti menyusun kategori berdasarkan tema-tema yang muncul selama proses pengumpulan data. Selanjutnya penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks untuk memudahkan peneliti melihat pola dan hubungan antar kategori. Terakhir penarikan kesimpulan dan verifikasi yang dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil triangulasi dari ketiga teknik pengumpulan data yang digunakan. Teknik triangulasi dilakukan untuk meningkatkan validitas dan keabsahan data, dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi agar dapat diperoleh gambaran yang objektif dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pemerolehan data, hasil penelitian terkait strategi kepala sekolah dalam membina, membimbing, dan mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dijabarkan sebagai berikut:

Supervisi Akademik Sebagai Sarana Pembinaan Guru

Supervisi akademik merupakan salah satu instrumen yang sangat penting dalam upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru. Dalam konteks pendidikan, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang efektif. Kepala sekolah, sebagai pemimpin di institusi pendidikan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan supervisi secara rutin ke kelas-kelas. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan masukan yang konstruktif terhadap berbagai aspek pembelajaran, seperti strategi pengajaran, penggunaan media, dan pendekatan yang diterapkan oleh guru.

Pendekatan yang digunakan dalam supervisi akademik diharapkan bersifat dialogis. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai penilai, tetapi juga sebagai pembimbing yang siap membantu guru dalam mengembangkan perangkat ajar dan teknik evaluasi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pandangan Sahertian (2010) yang menekankan pentingnya interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam proses supervisi. Dengan cara ini, guru merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Di SDN Pagu 2, supervisi akademik dilaksanakan minimal dua kali dalam satu semester. Setiap sesi supervisi dilengkapi dengan laporan hasil observasi yang menjadi acuan untuk menyusun program tindak lanjut. Laporan ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi, tetapi juga sebagai alat refleksi bagi guru. Dalam proses ini, guru diberikan kesempatan untuk merenungkan praktik mengajar mereka dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi. Diskusi ini sangat penting

karena dapat membuka ruang bagi guru untuk saling berbagi pengalaman dan strategi yang efektif dalam mengatasi masalah yang muncul di kelas.

Melalui strategi supervisi yang terencana dan dialogis ini, kepala sekolah dapat mendorong terjadinya perbaikan yang berkelanjutan dalam praktik pembelajaran di kelas. Dengan adanya umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang berkelanjutan, guru akan lebih percaya diri dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan lebih produktif.

Dengan demikian, supervisi akademik bukan hanya sekadar kegiatan administratif, tetapi merupakan proses yang integral dalam pengembangan profesional guru. Melalui supervisi yang efektif, diharapkan akan tercipta sinergi antara kepala sekolah dan guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan dan Workshop

Pengembangan kompetensi guru merupakan salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu langkah strategis yang diambil oleh kepala sekolah adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun pelatihan internal yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan guru. Kegiatan seperti In House Training (IHT), pelatihan teknologi pembelajaran, dan workshop kurikulum menjadi bagian integral dari upaya ini. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga untuk memastikan bahwa kompetensi mereka selalu selaras dengan dinamika kebijakan pendidikan nasional yang terus berkembang.

Menurut Sudrajat (2011), pengembangan profesionalisme guru harus dilakukan secara berkelanjutan dan relevan dengan tantangan zaman. Dalam konteks ini, kepala sekolah di SDN Pagu 2 berperan aktif dalam menciptakan

lingkungan belajar yang mendukung pengembangan profesional guru. Dengan bekerja sama dengan pengawas pendidikan dan narasumber dari luar sekolah, kepala sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan yang aplikatif dan tepat sasaran. Hal ini memastikan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru di lapangan.

Pelatihan yang diadakan tidak hanya terbatas pada pengembangan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga mencakup pelatihan untuk tenaga kependidikan lainnya, seperti staf administrasi. Mereka mendapatkan pelatihan terkait tata kelola arsip, layanan publik, dan penggunaan aplikasi perkantoran. Seluruh elemen di sekolah dapat berkontribusi secara optimal dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Kegiatan pelatihan dan workshop ini juga memberikan kesempatan bagi guru untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Dalam suasana kolaboratif ini, guru dapat belajar dari satu sama lain, memperluas wawasan, dan mengembangkan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara rutin juga membantu guru untuk tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap pengembangan diri mereka.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan workshop bukan hanya sekadar kegiatan formal, tetapi merupakan investasi jangka panjang dalam kualitas pendidikan. Melalui upaya ini, diharapkan guru dapat lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah, serta mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional untuk menciptakan generasi yang cerdas, kreatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan di SDN Pagu 2 terdiri dari berbagai peran penting, termasuk tenaga administrasi, pustakawan, dan petugas kebersihan. Kepala

sekolah menyadari bahwa keberhasilan pencapaian visi sekolah tidak hanya bergantung pada guru, tetapi juga pada kontribusi seluruh tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pendekatan pembinaan yang komprehensif diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Pendekatan ini mencakup pelatihan kerja sederhana, penugasan yang jelas, serta monitoring kinerja secara rutin, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Komunikasi interpersonal yang baik menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Di SDN Pagu 2, kepala sekolah secara aktif menjaga hubungan yang baik dengan seluruh staf melalui pertemuan rutin dan evaluasi mingguan. Pertemuan ini tidak hanya berfungsi sebagai forum untuk membahas kinerja, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mendengarkan masukan dan saran dari tenaga kependidikan. Dengan cara ini, mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah.

Menurut Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008, tenaga kependidikan perlu mendapatkan pembinaan yang terencana agar dapat memberikan dukungan maksimal terhadap kegiatan pendidikan. Di SDN Pagu 2, kepala sekolah mendorong keterlibatan aktif tenaga kependidikan dalam berbagai program kerja sekolah. Mereka dilibatkan dalam penyusunan administrasi, pelayanan peserta didik, dan kegiatan ekstrakurikuler. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, tetapi juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan penugasan yang jelas, tenaga kependidikan diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Misalnya, pelatihan untuk tenaga administrasi dapat mencakup penggunaan perangkat lunak terbaru untuk pengelolaan data, sementara pustakawan dapat dilatih dalam pengelolaan koleksi perpustakaan yang lebih

baik. Sementara itu, petugas kebersihan juga dapat diberikan pelatihan tentang pentingnya menjaga lingkungan sekolah yang bersih dan sehat.

Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di SDN Pagu 2 tidak hanya berdampak positif pada kinerja mereka, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada siswa. Dengan tenaga kependidikan yang profesional dan terlatih, diharapkan proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan lebih baik, menciptakan suasana yang kondusif bagi siswa untuk belajar dan berkembang. Melalui upaya ini, SDN Pagu 2 berkomitmen untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, di mana setiap individu, baik guru maupun tenaga kependidikan, dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Membangun Budaya Kerja Kolaboratif

Budaya kerja yang kolaboratif memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja dan profesionalisme di lingkungan sekolah. Kepala sekolah di SDN Pagu 2 berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang terbuka dan egaliter, di mana setiap anggota komunitas sekolah, baik guru, tenaga kependidikan, maupun siswa, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua pihak, kepala sekolah tidak hanya membangun rasa kebersamaan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas.

Kegiatan-kegiatan seperti rapat koordinasi, diskusi mingguan, dan forum refleksi menjadi wahana yang efektif untuk membangun kesamaan visi dan misi di antara seluruh warga sekolah. Dalam rapat koordinasi, misalnya, setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka. Diskusi mingguan juga menjadi ajang untuk berbagi pengalaman dan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Melalui forum refleksi, anggota sekolah dapat mengevaluasi kinerja mereka secara kolektif dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Sergiovanni (2009) menekankan bahwa kepemimpinan yang melibatkan partisipasi seluruh warga sekolah akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Di SDN Pagu 2, budaya kerja kolaboratif ini sangat terlihat dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan program kerja tahunan hingga pengelolaan kegiatan belajar mengajar. Dalam perencanaan program kerja, semua pihak diundang untuk memberikan masukan, sehingga setiap program yang disusun mencerminkan kebutuhan dan aspirasi seluruh anggota sekolah.

Selain itu, dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar, kolaborasi antara guru dan tenaga kependidikan sangat penting. Misalnya, guru dapat bekerja sama dengan pustakawan untuk merancang kegiatan literasi yang menarik bagi siswa, atau dengan tenaga administrasi untuk memastikan bahwa semua kebutuhan logistik terpenuhi. Ketika masalah muncul, penyelesaian masalah juga dilakukan secara kolaboratif, di mana semua pihak terlibat dalam mencari solusi yang terbaik. Hal ini tidak hanya mempercepat proses penyelesaian masalah, tetapi juga memperkuat hubungan antaranggota sekolah.

Dengan membangun budaya kerja kolaboratif, SDN Pagu 2 menciptakan lingkungan yang positif dan produktif. Setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong profesionalisme di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Ketika semua anggota sekolah merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab, maka kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa pun akan meningkat. Dengan demikian, budaya kerja kolaboratif menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan sekolah yang berkualitas dan berdaya saing.

Kendala dan Solusi

Dalam proses penerapan strategi pengembangan di SDN Pagu 2, kepala sekolah menghadapi sejumlah kendala yang dapat menghambat kemajuan. Beberapa kendala tersebut meliputi keterbatasan anggaran untuk pelatihan, kurangnya akses terhadap sumber daya pelatihan eksternal, serta variasi tingkat motivasi di

antara guru dan tenaga kependidikan. Kendala-kendala ini dapat menjadi tantangan serius dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme di sekolah.

Kepala sekolah berupaya mengatasi kendala-kendala tersebut dengan pendekatan yang proaktif dan inovatif. Salah satu strategi yang diterapkan adalah pendekatan personal, di mana kepala sekolah berusaha memahami kebutuhan dan motivasi masing-masing guru dan tenaga kependidikan. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memberikan dukungan yang lebih tepat sasaran, baik dalam bentuk bimbingan maupun dorongan untuk meningkatkan semangat kerja. Selain itu, kepala sekolah juga menjalin kemitraan dengan pihak luar, seperti lembaga pendidikan, organisasi non-pemerintah, dan universitas. Kerja sama ini tidak hanya membuka akses terhadap sumber daya pelatihan eksternal, tetapi juga memperkaya pengalaman dan pengetahuan yang dapat diterapkan di sekolah. Melalui kemitraan ini, SDN Pagu 2 dapat menyelenggarakan pelatihan yang lebih variatif dan relevan dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan.

Kepemimpinan yang adaptif dan solutif menjadi kunci dalam menghadapi kendala-kendala tersebut. Kepala sekolah berusaha untuk tetap fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi, serta mampu mencari solusi yang kreatif untuk setiap tantangan yang dihadapi. Misalnya, dalam menghadapi keterbatasan anggaran, kepala sekolah dapat memanfaatkan potensi internal sekolah dengan mengadakan pelatihan yang dipimpin oleh guru-guru yang memiliki keahlian tertentu. Dengan cara ini, biaya pelatihan dapat ditekan, sementara pengetahuan dan keterampilan tetap dapat ditingkatkan. Selain itu, kepala sekolah juga mengoptimalkan peran komite sekolah dan dukungan dari orang tua siswa. Dengan melibatkan komite sekolah, kepala sekolah dapat memperluas peluang pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Komite sekolah dapat membantu dalam penggalangan dana untuk pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya. Dukungan dari orang tua siswa juga sangat

berharga, karena mereka dapat berkontribusi dalam bentuk sumbangan materi atau tenaga untuk kegiatan yang mendukung pengembangan sekolah.

Dengan berbagai upaya ini, kepala sekolah di SDN Pagu 2 berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan meskipun dihadapkan pada berbagai kendala. Melalui pendekatan yang kolaboratif dan inovatif, diharapkan semua tantangan dapat diatasi, sehingga sekolah dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional untuk menciptakan generasi yang cerdas, kreatif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan dasar. Melalui berbagai strategi seperti supervisi akademik, pelatihan, pembinaan langsung, dan pembangunan budaya kolaboratif, kepala sekolah di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk tumbuhnya profesionalisme secara menyeluruh.

Pertama, pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan secara dialogis dan reflektif telah menjadi alat efektif dalam membimbing guru. Supervisi yang bersifat kolaboratif seperti ini terbukti memberikan ruang bagi guru untuk melakukan evaluasi diri dan mengembangkan rencana tindak lanjut pembelajaran. Hal ini memperkuat teori Sahertian (2010) yang menyatakan bahwa supervisi yang ideal adalah supervisi yang membina, bukan menghakimi. Dalam konteks SDN Pagu 2, pendekatan tersebut memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru serta menciptakan pembelajaran yang berorientasi perbaikan berkelanjutan.

Kedua, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan menjadi pilar penting dalam menjaga relevansi kompetensi dengan perkembangan pendidikan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sudrajat (2011), bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan proses berkelanjutan

yang harus disesuaikan dengan tantangan dan kebijakan pendidikan yang terus berubah. Pelatihan yang bersifat kontekstual dan aplikatif membantu guru serta staf administrasi untuk tidak tertinggal dari dinamika transformasi digital dan kurikulum.

Ketiga, pembinaan terhadap tenaga kependidikan menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN Pagu 2 tidak hanya fokus pada guru, melainkan juga memperhatikan peran penting tenaga administrasi, pustakawan, dan petugas kebersihan dalam mendukung operasional sekolah. Hal ini membuktikan bahwa manajemen sekolah yang efektif harus mencakup semua lini SDM, sebagaimana diamanatkan dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008.

Keempat, strategi membangun budaya kerja kolaboratif menjadi pendekatan transformatif yang memperkuat solidaritas antar warga sekolah. Budaya kerja yang demokratis dan partisipatif bukan hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan program sekolah. Pandangan ini sejalan dengan Sergiovanni (2009) yang menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis komunitas dalam menciptakan organisasi pendidikan yang sehat dan produktif.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, kepala sekolah tidak lepas dari berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran dan disparitas motivasi antarindividu. Menariknya, kendala ini tidak menjadi penghalang utama berkat pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan solutif. Kepala sekolah justru menjadikan keterbatasan sebagai peluang untuk berinovasi dengan memaksimalkan potensi internal sekolah serta menjalin kemitraan dengan pihak eksternal seperti komite sekolah dan orang tua siswa.

Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah di SDN Pagu 2 mencerminkan praktik kepemimpinan pendidikan yang holistik dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan manajemen sekolah sangat

dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang, mengimplementasikan, serta mengevaluasi strategi pengembangan guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan konteks lokal sekolah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di SDN Pagu 2 Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga tampil sebagai pemimpin transformasional yang aktif membina, memfasilitasi, dan memberdayakan seluruh sumber daya manusia di sekolah.

Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan reflektif, yang tidak hanya mengevaluasi tetapi juga membimbing guru dalam mengembangkan kualitas pembelajaran. Sementara itu, kegiatan pelatihan dan workshop menjadi sarana penguatan kompetensi profesional yang dilakukan secara berkelanjutan, baik untuk guru maupun tenaga kependidikan.

Kepala sekolah juga menerapkan strategi pembinaan tenaga kependidikan secara terarah dengan memberikan tugas yang jelas, monitoring rutin, serta pelatihan berbasis kebutuhan lapangan. Upaya membangun budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab bersama dan menciptakan iklim kerja yang kondusif, terbuka, dan egaliter.

Meskipun dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan anggaran dan variasi motivasi individu, kepala sekolah mampu merespons secara adaptif melalui pendekatan personal dan kolaboratif, serta mengoptimalkan sumber daya internal dan dukungan dari eksternal seperti komite sekolah dan orang tua. Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan kepala sekolah mencerminkan

kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan memerlukan kepemimpinan yang berwawasan, komunikatif, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan di tingkat satuan pendidikan dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permendiknas RI Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Kependidikan.
- Permendiknas RI Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Sahertian, P. A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective* (6th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sudrajat, A. (2011). Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4), 456–468.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.