



## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SDN 1 SEGALAMIDER

<sup>1</sup> Reffina, <sup>2</sup> Umi Kulsum, <sup>3</sup> Feriyansyah

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: fienaaaisyilmi83@gmail.com

### Abstract

This study aims to analyze the school principal's leadership strategy in developing teacher competencies at SDN 1 Segalamider. Using a qualitative approach with a case study method, this research identifies the application of transformational, participative, and instructional leadership in managing human resources at the school. The findings show that the principal successfully implements these three leadership styles synergistically, positively impacting teacher competence development. Transformational leadership is reflected in the principal's ability to build a shared vision and lead by example, while participative leadership is demonstrated by involving teachers in school decision-making processes. Additionally, instructional leadership is evident in structured and continuous academic supervision. Teacher competence development at SDN 1 Segalamider also includes aspects of recruitment, training, performance assessment, and rewards that focus on improving educational quality. This research contributes to the development of an adaptive school leadership model to meet the demands of 21st-century education and emphasizes the importance of collaboration in enhancing the quality of learning.

**Kata Kunci :** School Leadership, Teacher Competence, Professional Development.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Berdasarkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi penerapan kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan instruksional dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menerapkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut secara sinergis, yang berdampak positif pada pengembangan kompetensi guru. Kepemimpinan transformasional tercermin dalam kemampuan kepala sekolah membangun visi bersama dan memberikan teladan, sedangkan kepemimpinan partisipatif ditunjukkan dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Selain itu, kepemimpinan instruksional juga terlihat dalam supervisi akademik yang terstruktur dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider juga mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan model kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif terhadap tuntutan pendidikan abad 21, serta memperkuat pentingnya kolaborasi dalam peningkatan mutu pembelajaran..

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Pengembangan Profesionalisme

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang membantu peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan (Alawiyah, 2013). Oleh karena itu, kualitas dan kompetensi seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan di suatu sekolah. Kompetensi guru sendiri mencakup empat aspek penting, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Pengembangan keempat aspek kompetensi tersebut membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, terutama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di satuan Pendidikan (Hidayah, 2024).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolah, termasuk para guru (Sutikno et al., 2022). Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berdampak langsung terhadap suasana kerja, budaya organisasi, dan semangat profesionalisme guru. Dalam konteks inilah strategi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi guru. Strategi yang tepat akan mampu menggugah motivasi guru, memperkuat semangat kolaborasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pembelajaran yang bermutu (Rojak et al., 2021).

SDN 1 Segalamider sebagai salah satu sekolah dasar negeri di Kota Bandar Lampung juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kompetensi guru agar mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman, kurikulum yang terus berubah, serta kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Dalam kondisi tersebut, peran kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan menjadi sangat krusial. Kepala sekolah diharapkan mampu menyusun strategi kepemimpinan yang efektif, inovatif, dan adaptif dalam membina guru.

Pengembangan kompetensi guru bukanlah proses yang dapat dilakukan secara instan. Dibutuhkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, serta evaluasi yang berkelanjutan (Warisno, 2019). Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan perlu memiliki visi yang jelas serta kemampuan dalam merancang program-program pengembangan guru, baik melalui pelatihan, workshop, mentoring, maupun pembinaan rutin di lingkungan sekolah. Lebih jauh lagi, kepala sekolah juga harus mampu menciptakan budaya belajar di antara para guru, sehingga mereka senantiasa terdorong untuk belajar dan meningkatkan kapasitas dirinya secara mandiri maupun kolektif (Muhaimin et al., 2015).

Dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Ada kepala sekolah yang cenderung otoriter, demokratis, karismatik, atau

transformasional. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam konteks pengembangan kompetensi guru. Hal ini tidak hanya penting untuk mengetahui efektivitas strategi tersebut, tetapi juga untuk memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM pendidikan yang berbasis pada kebutuhan riil di lapangan (Warisno, 2019).

Berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kompetensi guru. Kepemimpinan yang bersifat partisipatif, inspiratif, dan transformatif cenderung mampu mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya. Sebaliknya, kepemimpinan yang terlalu otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan guru justru menjadi penghambat dalam proses pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang diterapkan haruslah mempertimbangkan karakteristik guru, kondisi sekolah, serta tujuan jangka panjang pendidikan.

SDN 1 Segalamider merupakan sekolah yang berada di tengah masyarakat urban yang memiliki dinamika sosial dan budaya yang kompleks. Guru-guru di sekolah ini memiliki latar belakang yang beragam dari segi usia, pengalaman mengajar, dan tingkat pendidikan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi kepala sekolah dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi guru yang tepat sasaran. Selain itu, tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi informasi, kebijakan pendidikan nasional, dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan juga menuntut adanya inovasi dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Melihat realitas tersebut, perlu dilakukan penelitian yang mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Penelitian ini penting untuk menggali sejauh mana peran kepala sekolah dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program-program pengembangan guru. Dengan memahami strategi yang diterapkan, dapat ditemukan model kepemimpinan yang efektif yang bisa dijadikan referensi bagi kepala sekolah di sekolah lain dalam meningkatkan kompetensi guru.

Penelitian ini juga relevan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional melalui penguatan kompetensi guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki kewajiban untuk terus mengembangkan kompetensinya (UUD RI No. 14 Tahun 2005, 2005). Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru.

Lebih jauh lagi, pengembangan kompetensi guru tidak hanya bermanfaat bagi guru itu sendiri, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Dudung, 2018). Guru yang kompeten akan mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, menilai hasil belajar secara objektif, serta memberikan umpan balik yang membangun kepada peserta didik. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru menjadi investasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Anggraeni, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, maka latar belakang ini menjadi dasar yang kuat untuk dilakukan penelitian ilmiah mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam upaya meningkatkan kompetensi guru melalui strategi kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan kontekstual.

## METODE

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif (Sugiyono, 2019). Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, serta tindakan kepala sekolah dalam mengelola dan membina tenaga pendidik secara holistik. Dengan metode deskriptif, penelitian ini berfokus pada penggambaran fenomena yang terjadi secara faktual dan sistematis sesuai dengan kondisi di lapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap paling mengetahui dan berpengalaman terkait dengan fokus penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan informan pendukung terdiri dari guru-guru yang telah mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi serta staf sekolah yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaannya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Handoko et al., 2024). Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi terkait strategi kepemimpinan dan pengalaman mereka dalam proses pengembangan kompetensi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pandangannya secara bebas. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah serta suasana kerja di lingkungan sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen program, laporan kegiatan, serta kebijakan sekolah yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru.

Dalam menganalisis data, digunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Sidiq & Choiri, 2019). Reduksi data dilakukan dengan cara menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi dan tabel agar mudah dipahami dan dianalisis. Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Ramdhan, 2021).

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan dan mengkonfirmasi data yang diperoleh melalui berbagai sumber dan teknik pengumpulan data (Hoy, 2010). Triangulasi dilakukan baik secara sumber, teknik, maupun waktu. Selain itu, dilakukan juga member check kepada informan untuk memastikan bahwa data dan interpretasi yang dibuat peneliti sesuai dengan kenyataan yang mereka alami.

Dengan menggunakan pendekatan dan metode ini, diharapkan penelitian mampu menggambarkan secara komprehensif dan mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider, serta memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan praktik kepemimpinan pendidikan di sekolah dasar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Segalamider. Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, ditemukan beberapa temuan penting yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Hasil penelitian ini dikaji dan dianalisis berdasarkan indikator kompetensi guru dan teori-teori kepemimpinan pendidikan.

### **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah di SDN 1 Segalamider menerapkan strategi yang mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Kepala sekolah secara aktif mengatur jadwal pembelajaran agar guru memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan supervisi akademik yang fokus pada kompetensi pedagogik, terutama dalam menyusun perangkat ajar, menyusun asesmen, serta penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan karakteristik siswa.

Strategi ini berhasil meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya penguasaan pedagogik. Guru-guru lebih aktif dalam membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum merdeka, serta menggunakan teknologi seperti PowerPoint, video edukatif, dan platform pembelajaran daring untuk memperkaya materi ajar. Kepala sekolah juga memberikan ruang kepada guru untuk berinovasi dan mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam mengajar. Hasil wawancara

menunjukkan bahwa guru merasa termotivasi karena adanya dukungan dan arahan dari kepala sekolah.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran dan pengembangan keilmuan guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti pendidikan lanjutan seperti S2, mengikuti pelatihan-pelatihan berbasis digital, dan mengakses jurnal atau sumber belajar online. Kepala sekolah juga menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi dan LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) untuk mendatangkan narasumber dan menyelenggarakan pelatihan di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah mendorong guru untuk menulis karya ilmiah, mengikuti lomba guru berprestasi, dan membuat inovasi pembelajaran yang kemudian dipublikasikan dalam jurnal sekolah atau media online. Beberapa guru bahkan sudah mampu mempublikasikan artikel ilmiah dan berbagi praktik baik dalam forum MGMP tingkat kabupaten. Ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi profesional guru dalam aspek akademik dan keilmuan.

### **Strategi dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial dan Kepribadian**

Kepala sekolah menyadari bahwa kompetensi sosial dan kepribadian guru sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan menjadi teladan bagi siswa. Kepala sekolah secara konsisten membangun komunikasi interpersonal yang baik dengan guru, memberikan apresiasi terhadap pencapaian, dan menyelesaikan konflik dengan pendekatan musyawarah. Kepala sekolah juga menanamkan nilai-nilai integritas, kedisiplinan, dan etos kerja dalam setiap rapat dan kegiatan sekolah.

Guru didorong untuk menjalin komunikasi efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Budaya saling menghargai dan kerja sama yang tinggi menjadi ciri khas SDN 1 Segalamider. Guru-guru menjadi lebih terbuka, kooperatif, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi. Hal ini juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran karena suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif.

### **Supervisi Akademik sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi**

Supervisi akademik merupakan salah satu strategi utama kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menyusun jadwal supervisi yang disepakati bersama guru, melakukan observasi kelas, serta memberikan umpan balik secara langsung. Pendekatan yang digunakan bersifat dialogis dan membangun, bukan menilai semata, tetapi juga memberikan solusi dan alternatif terhadap permasalahan pembelajaran.

Hasil supervisi digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pengembangan guru. Misalnya, jika ditemukan kelemahan dalam penilaian autentik, maka diadakan pelatihan penilaian yang sesuai. Guru menganggap supervisi sebagai momen untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai beban atau kontrol semata. Hal ini menunjukkan bahwa strategi

supervisi akademik yang diterapkan kepala sekolah mampu menciptakan iklim pembelajaran yang positif dan meningkatkan keterampilan mengajar guru.

### **Budaya Sekolah sebagai Pendukung Strategi Kepemimpinan**

Budaya sekolah yang dibangun oleh kepala sekolah berfokus pada pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi. Kepala sekolah menanamkan budaya reflektif dengan mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi pembelajaran, sharing session, dan diskusi masalah pembelajaran. Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis, seperti perumusan visi dan misi sekolah, penyusunan program kerja, dan evaluasi kinerja.

Kepala sekolah juga menumbuhkan budaya apresiatif dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau menunjukkan inovasi dalam mengajar. Ini menciptakan semangat kompetitif yang sehat dan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri. Budaya sekolah yang positif menjadi landasan penting bagi keberhasilan strategi kepemimpinan dalam pengembangan kompetensi guru.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepemimpinan**

Faktor pendukung strategi kepala sekolah antara lain adalah dukungan dari guru, komite sekolah, dan orang tua siswa. Selain itu, kepala sekolah memiliki kepribadian yang kuat, visi yang jelas, dan keterampilan komunikasi yang baik. Sumber daya yang memadai, seperti akses internet, perangkat digital, serta kemitraan dengan lembaga eksternal, juga menjadi faktor pendukung yang signifikan.

Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini adalah beban administrasi guru yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tidak semua guru memiliki literasi digital yang baik. Beberapa guru masih kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kurikulum merdeka. Kepala sekolah mencoba mengatasi hambatan ini dengan menyediakan pelatihan internal, mentor sebaya, serta membagi tugas secara adil agar tidak membebani guru secara berlebihan.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Segalamider konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan instruksional. Kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi guru untuk tumbuh dan berkembang, serta menunjukkan komitmen tinggi dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan pengembangan kompetensi. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah tidak hanya fokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai prioritas utama dalam menjalankan roda organisasi sekolah.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah di SDN 1 Segalamider memainkan peran penting dalam membentuk visi dan misi bersama. Ia tidak hanya memerintahkan, tetapi juga memberikan teladan dalam membangun semangat kerja dan integritas. Kepala sekolah memotivasi guru melalui pendekatan personal, memberikan

pengakuan atas pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan eksperimen pedagogik. Kepemimpinan seperti ini memungkinkan guru untuk keluar dari zona nyaman dan mengejar pengembangan diri secara berkelanjutan (Waliudin et al., 2022).

Kepemimpinan partisipatif terlihat jelas dalam pelibatan guru pada berbagai pengambilan keputusan sekolah, seperti perumusan program tahunan, penyusunan rencana kegiatan belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi program (Sujarwo, 2017). Kepala sekolah menyediakan ruang dialog yang sehat, membuka peluang masukan dari para guru, dan menindaklanjuti hasil diskusi dengan aksi nyata. Melalui pelibatan aktif ini, guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah. Hal ini menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap program dan kebijakan sekolah, serta meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab kolektif.

Sementara itu, dalam aspek kepemimpinan instruksional, kepala sekolah menekankan pentingnya supervisi akademik yang terarah dan berkesinambungan. Ia tidak hanya melakukan observasi pembelajaran secara formal, tetapi juga melibatkan diri dalam diskusi reflektif dengan guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Strategi ini mencakup pemberian umpan balik konstruktif, bimbingan dalam pengembangan perangkat ajar, serta dorongan untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan. Kepala sekolah juga memantau implementasi pembelajaran berbasis kurikulum merdeka, serta mendorong guru untuk menerapkan pendekatan diferensiasi dan pembelajaran berbasis proyek.

Lebih lanjut, strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru menunjukkan relevansi kuat dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Dalam proses rekrutmen, kepala sekolah berupaya memastikan guru yang direkrut memiliki integritas dan potensi pengembangan (Destiana, 2023). Selanjutnya, proses pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti in-house training, studi banding, dan kolaborasi antar guru. Penilaian kinerja guru dilakukan secara obyektif dengan instrumen yang terstandarisasi dan berbasis indikator profesionalisme. Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk materiil maupun immateriil, diberikan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kontribusi guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam mengembangkan model kepemimpinan sekolah dasar yang responsif terhadap tuntutan zaman. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran harus mampu mengintegrasikan peran manajerial, supervisional, dan sosial secara sinergis. Dalam implementasi kurikulum merdeka, misalnya, kepala sekolah perlu mendorong penguatan kompetensi pedagogik dan digital pada guru, agar mampu menciptakan pembelajaran yang adaptif dan kontekstual. Guru juga dituntut untuk memahami profil pelajar Pancasila, serta menerapkan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Lebih dari itu, tantangan pembelajaran abad 21 menuntut guru memiliki kemampuan berpikir kritis, komunikasi efektif, kolaborasi, dan kreativitas (ni'am et al., 2022). Kepala sekolah di SDN 1 Segalamider merespons tantangan ini dengan menyusun strategi pengembangan profesional guru yang komprehensif. Misalnya, guru didorong untuk mengikuti komunitas belajar, menerapkan penelitian tindakan kelas, serta mengembangkan media pembelajaran

digital. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru, tetapi juga membentuk karakter guru yang reflektif, terbuka terhadap pembaruan, dan siap menghadapi perubahan.

Sebagai tambahan, kepala sekolah juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti Dinas Pendidikan, perguruan tinggi, dan organisasi profesi guru. Kerja sama ini membuka akses terhadap sumber daya dan informasi terbaru dalam dunia pendidikan. Dukungan dari orang tua dan masyarakat juga dibangun melalui komunikasi yang intensif dan transparan. Strategi ini menciptakan ekosistem pendidikan yang kolaboratif dan berorientasi pada mutu (Hasan & Anita, 2024).

Dalam dimensi budaya organisasi, kepala sekolah berhasil membangun lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran sepanjang hayat. Nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama dikembangkan melalui kegiatan sekolah dan keteladanan. Kepala sekolah tidak hanya menjadi pengawas, tetapi juga mentor dan fasilitator bagi guru. Ia hadir di tengah guru sebagai pemimpin yang humanis dan visioner.

Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan pandangan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi guru. Kepemimpinan yang strategis, partisipatif, dan transformatif menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan dinamis (Wacana et al., 2017). Guru yang kompeten dan termotivasi akan menciptakan pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik, sehingga mendorong peningkatan hasil belajar dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

Kesimpulannya, strategi kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam pengembangan kompetensi guru. Keberhasilan pengembangan ini bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam membangun visi bersama, menciptakan budaya belajar yang positif, serta memberikan dukungan dan penguatan yang berkelanjutan. Kepala sekolah yang mampu mengoptimalkan perannya secara strategis dapat menciptakan guru-guru yang profesional, inovatif, dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

strategi kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Segalamider memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan instruksional. Setiap strategi yang diterapkan tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas administrasi, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pembelajaran dan pengajaran yang efektif. Dalam hal ini, kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk berkembang.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah terlihat jelas dalam upaya membangun visi dan misi bersama yang mampu menyatukan tujuan sekolah dan meningkatkan semangat serta integritas para guru. Kepala sekolah

menunjukkan teladan yang baik dan memberikan pengakuan atas pencapaian guru, yang meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap kemajuan sekolah. Pendekatan ini menciptakan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan inovasi, serta mengarah pada upaya pengembangan diri secara berkelanjutan bagi para guru.

Di sisi lain, kepemimpinan partisipatif juga memainkan peran penting dalam keberhasilan strategi kepala sekolah. Dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, seperti perencanaan program tahunan dan evaluasi kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah menciptakan rasa kepemilikan terhadap program sekolah. Hal ini memperkuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab kolektif di antara para guru, sehingga hasil pengembangan kompetensi mereka semakin optimal. Kepala sekolah tidak hanya mendengarkan aspirasi guru, tetapi juga memberikan ruang untuk diskusi dan tindak lanjut dari masukan yang diberikan.

Selain itu, dalam aspek kepemimpinan instruksional, kepala sekolah memfokuskan perhatian pada pentingnya supervisi akademik yang terarah dan berkesinambungan. Dengan memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung pelatihan serta pengembangan profesional, kepala sekolah membantu guru untuk terus meningkatkan kemampuan mengajar mereka. Pengawasan dan pendampingan yang dilakukan secara rutin memungkinkan guru untuk lebih reflektif dalam pengajaran mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kompetensi mereka dalam menerapkan pembelajaran berbasis kurikulum merdeka.

Strategi yang diterapkan kepala sekolah ini juga selaras dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Dalam hal rekrutmen, kepala sekolah memastikan bahwa guru yang diterima memiliki kualitas yang sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan. Selanjutnya, melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka secara berkesinambungan. Penilaian kinerja dilakukan dengan instrumen yang objektif dan berbasis pada indikator-indikator profesionalisme, sementara penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian guru.

Penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi pengembangan model kepemimpinan di tingkat sekolah dasar. Dengan mengintegrasikan peran manajerial, supervisional, dan sosial secara sinergis, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pengembangan kompetensi guru. Dalam konteks pembelajaran abad 21 yang menuntut guru untuk memiliki keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas, kepala sekolah memainkan peran utama dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi pedagogik dan digital pada guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa keberhasilan pengembangan kompetensi guru sangat bergantung pada strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan berkelanjutan. Kepala sekolah yang mampu menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang positif bagi para guru untuk berkembang, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, F. (2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.46807/ASPIRASI.V4I1.480>
- Anggraeni, A. D. (2017). KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU MEMBENTUK KEMANDIRIAN ANAK USIA DINI (STUDI KASUS DI TK MUTIARA, TAPOS DEPOK). *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak*, 3(2), 28–47. <https://doi.org/10.24235/AWLADY.V3I2.1529>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762>
- Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G\\_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s)
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232. <https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>
- Hidayah, N. (2024). PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN MORAL ANAK USIA DINI TKIT YAA BUNAYYA 1 HIDAYATULLAH KARIMUN TAHUN 2023/2024. *UNISAN JURNAL*, 3(1), 86–96. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2060>
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. In Bandung: Alfabeta.
- Muhaimin, Suti'ah, & Prabowo, S. L. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sek... - Google Books*. PT Kharisma Putra Utama.
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). [www.ciptapublishing.com](http://www.ciptapublishing.com)
- Rojak, M. A., Solihin, I., & Naufal, A. H. (2021). Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Sukamiskin dan Miftahul Falah Bandung. *Manazhim*, 3(1), 83–109. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1072>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Sujarwo, A. (2017). PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR.
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*. <https://jurnal.maitreyawira.ac.id/jm/article/view/46>
- UUD RI No. 14 Tahun 2005. (2005). Tentang guru dan dosen. *Pemerintah Indonesia, March*, 25–27.
- Wacana, S., Tua, N., & Gaol, L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219. <https://doi.org/10.24246/J.JK.2017.V4.I2.P213-219>
- Waliudin, A. S., Maunah, B., Islam, U., Sayyid, N., & Tulungagung, A. R. (2022). PERAN DAN TANGGUNG JAWAB KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN GURU PADA SMAN 1 SRENGAT KABUPATEN BLITAR. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(Desember), 88–95. <https://doi.org/10.47498/SKILLS.V1I2.1425>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>