

Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Perempuan dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Sunardi¹, Isah Munfarida², Nur Munir³

¹ STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang, Indonesia; sunardi.ppuw@gmail.com

² MA Al-Urwatul Wutsqo, Indonesia; munfaridah360@gmail.com

³ STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang, Indonesia; nurmuniry@gmail.com

Keywords:

Visionary
Leadership, Female
Principal,
Professionalism.

Abstract

Visionary leadership plays a crucial role in enhancing the professionalism of educational staff within academic institutions. This study focuses on the visionary leadership strategies implemented by female school principals at SMA Primaganda Jombang and their impact on educational staff. Using a qualitative approach with a case study method, data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis involving school principals, educational staff, and stakeholders. The findings indicate that the principal employs various strategies, including fostering a culture of innovation, enhancing staff competencies through training, adopting a collaborative leadership approach, mentoring and coaching, continuous performance evaluation, and providing incentives and rewards. These strategies have proven effective in increasing motivation, productivity, and staff loyalty toward the school's vision. The study concludes that well-implemented visionary leadership can create a professional and adaptable work culture. Therefore, further support from the government and educational stakeholders is necessary to strengthen leadership development programs for female school principals and provide sufficient resources to improve overall educational quality.

Kata kunci:

Kepemimpinan
Visioner, Kepala
Sekolah Perempuan,
Profesionalisme.

Abstrak

Kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di institusi pendidikan. Penelitian ini berfokus pada strategi kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan di SMA Primaganda Jombang serta dampaknya terhadap tenaga kependidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, serta pemangku kepentingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi, seperti penguatan budaya inovasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, kepemimpinan kolaboratif, mentoring dan coaching, evaluasi kinerja berkelanjutan, serta pemberian insentif dan penghargaan. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas tenaga kependidikan terhadap visi sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan visioner yang diterapkan secara efektif mampu menciptakan budaya kerja yang profesional dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan lebih lanjut dari pemerintah dan pemangku kepentingan dalam memperkuat pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah perempuan serta menyediakan sumber daya yang memadai guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Corresponding Author:

Sunardi

STIT Al-Urwatul Wutsqo, Indonesia; sunardi.ppuw@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan dengan visi yang jelas, inspiratif, dan mampu memotivasi orang lain menuju tujuan bersama. Sopiah dan Etta menyebutnya sebagai kemampuan menciptakan dan mewujudkan visi yang realistis dan kredibel (Sopiah dan Etta M.S, 2024). Napisah menekankan pentingnya inspirasi dan arah yang jelas (Napisah et al., 2024), sementara Rachaman menambahkan bahwa pemimpin visioner juga menciptakan nilai inti organisasi dan lingkungan inovatif (Rachman et al., 2023). Dengan demikian, kepemimpinan visioner menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Kepemimpinan visioner juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, khususnya di lingkungan pendidikan (Mulyasa, 2022). Kepala sekolah yang memiliki visi kuat tidak hanya mampu mengarahkan institusi ke arah yang lebih maju tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui berbagai kebijakan strategis (Aslam, 2024). Dalam konteks ini, peran kepala sekolah perempuan semakin mendapat perhatian karena kontribusinya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, inovatif, dan berbasis kolaborasi. Namun, meskipun jumlah kepala sekolah perempuan semakin meningkat, masih terdapat tantangan signifikan yang mereka hadapi, seperti bias gender, keterbatasan akses ke pelatihan kepemimpinan, serta resistensi budaya terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Beberapa isu terbaru yang relevan dengan penelitian ini meliputi kebijakan Merdeka Belajar yang menuntut kepala sekolah memiliki peran lebih dalam mendukung kebebasan guru dalam mengajar dan mengembangkan diri secara profesional (Hasibuan et al., 2023). Selain itu, digitalisasi pendidikan semakin berkembang, sehingga kepala sekolah visioner, termasuk perempuan, dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah guna meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan (Mustari, 2022). Begitu juga kesenjangan gender dalam kepemimpinan sekolah masih menjadi tantangan, di mana meskipun perempuan telah banyak menduduki posisi kepemimpinan, mereka masih menghadapi hambatan dalam pengambilan keputusan strategis (Malihah et al., 2024). Selain itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan juga menjadi perhatian, terutama dalam menyediakan pelatihan berkelanjutan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Beberapa penelitian sebelumnya sebagai pertimbangan penelitian ini untuk melihat kebaruannya, misalnya penelitian oleh Smith & Peterson tentang kepemimpinan visioner di sekolah yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan kuat dapat meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kependidikan (Sumantri, 2024). Penelitian oleh Rahayu (2022) pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengelola kultur sekolah yang kondusif menunjukkan bahwa mereka lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif dibandingkan dengan laki-laki. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah perempuan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dalam konteks SMA Primaganda Jombang. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki gap yang signifikan dan perlu dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam tentang strategi, dan dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah perempuan terhadap profesionalisme tenaga kependidikan.

Oleh karena itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dengan memberikan kontribusi terhadap literatur tentang kepemimpinan visioner, khususnya dalam konteks kepala sekolah perempuan dan profesionalisme tenaga kependidikan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Dari segi kebijakan, penelitian ini mendukung Permendikbud No. 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang menekankan pentingnya kompetensi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Secara sosial, penelitian ini diharapkan dapat mengurangi bias gender dalam kepemimpinan pendidikan dan mendorong kesetaraan dalam akses terhadap peluang kepemimpinan bagi perempuan di sektor pendidikan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan visioner yang efektif bagi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, sehingga memberikan dampak positif bagi mutu pendidikan di SMA Primaganda Jombang dan sekolah-sekolah lainnya di Indonesia).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi kepemimpinan visioner kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di SMA Primaganda Jombang. Metode studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendalami fenomena yang terjadi dalam suatu lingkungan tertentu secara

menyeluruh (Handoko et al., 2024a). Menurut Komang Ayu Henny Achjar pendekatan kualitatif sangat tepat digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk memahami perspektif individu dan pengalaman mereka dalam suatu konteks tertentu (Achjar et al., 2023). Oleh karena itu, pendekatan ini relevan untuk menggali strategi, tantangan, dan dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah perempuan terhadap tenaga kependidikan.

Penelitian ini dilakukan di SMA Primaganda Jombang dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah perempuan, tenaga kependidikan, guru, serta stakeholder terkait seperti pengawas sekolah dan komite sekolah. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan pihak terkait guna memahami perspektif mereka mengenai kepemimpinan visioner dan profesionalisme tenaga kependidikan. Teknik wawancara ini sejalan dengan pendapat Handoko yang menyatakan bahwa wawancara kualitatif dapat menggali pengalaman subjektif yang tidak dapat diperoleh melalui metode kuantitatif (Handoko et al., 2024b). Observasi dilakukan dengan mengamati praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan, sedangkan dokumentasi meliputi kebijakan sekolah, program peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, serta laporan evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Adapun jenis dokumen yang diteliti berupa kegiatan, arsip atau foto yang berkaitan dengan model perencanaan, kegiatan rapat pembentukan kegiatan kepemimpinan visioner, dan strategi kepemimpinan visioner.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yaitu mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi (Nurhayati et al., 2024). Proses analisis meliputi reduksi data dengan menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan temuan utama terkait strategi, tantangan, dan dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah perempuan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif (Awal et al., 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepala Sekolah SMA Primaganda berkomitmen untuk membangun budaya inovasi dalam pengajaran guna meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga kependidikan didorong untuk mengembangkan metode pembelajaran

yang kreatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga proses belajar menjadi lebih efektif dan menarik. Selain itu, diterapkan strategi mentoring dan coaching, di mana guru senior membimbing guru baru dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Hal ini dijelaskan oleh kepala sekolah:

“Sebagai kepala sekolah perempuan, saya menekankan pentingnya penguatan budaya inovasi dalam pengajaran. Kami mendorong tenaga kependidikan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, saya menerapkan strategi mentoring dan coaching, di mana tenaga pendidik senior membimbing guru-guru yang baru dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka. Evaluasi kinerja berkelanjutan juga menjadi prioritas kami untuk memastikan setiap tenaga kependidikan terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Selain itu, kami memperkuat nilai-nilai karakter dan etika profesional guna membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.”

Oleh karena itu berdasarkan ungkapan tersebut dapat dipahami bahwa, untuk memastikan kualitas pengajaran yang optimal, evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara berkelanjutan melalui observasi kelas, umpan balik dari siswa dan orang tua, serta refleksi diri. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan pelatihan yang sesuai agar tenaga pendidik terus berkembang. Selain itu, penguatan nilai-nilai karakter dan etika profesional menjadi prioritas dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Dengan pendekatan ini, SMA Primaganda berupaya mencetak lulusan yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki karakter kuat dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Begitu juga wakil kepala sekolah bagian Kurikulum menjelaskan bahwa strategi penguatan budaya inovasi dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop yang berkaitan dengan metode pembelajaran terbaru. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam menghadirkan pembelajaran yang lebih interaktif, kreatif, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan pelatihan ini, guru dapat memperbarui pendekatan pengajaran mereka, menguasai teknologi pendidikan, serta menerapkan strategi yang lebih efektif dalam membangun keterlibatan siswa di kelas. Selain itu, sekolah juga mendorong para pendidik untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik yang mereka peroleh dari pelatihan, sehingga inovasi dalam pembelajaran dapat diterapkan secara luas di lingkungan sekolah.

“Kami menerapkan strategi penguatan budaya inovasi dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop terkait metode pembelajaran terbaru. Selain itu, kami menjalankan program mentoring dan coaching yang melibatkan guru-guru berpengalaman dalam membimbing rekan mereka agar lebih percaya diri dalam mengajar.”

Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, SMA Primaganda menjalankan program mentoring dan coaching yang melibatkan guru-guru berpengalaman dalam membimbing rekan sejawat mereka. Program ini dirancang untuk memberikan dukungan bagi guru-guru baru atau yang masih dalam proses pengembangan keterampilan mengajar agar lebih percaya diri dan mampu mengelola kelas dengan baik. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui observasi kelas serta umpan balik konstruktif dari kepala sekolah, sesama guru, maupun siswa. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan area yang perlu diperbaiki, sehingga tenaga kependidikan dapat terus berkembang secara profesional. Dalam aspek karakter dan etika kerja, SMA Primaganda juga mengadakan sesi refleksi dan diskusi berkala untuk membangun kesadaran akan tanggung jawab, disiplin, serta nilai-nilai profesionalisme di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan ini, sekolah tidak hanya berfokus pada peningkatan akademik, tetapi juga membangun budaya kerja yang berintegritas dan berorientasi pada pengembangan karakter.

Berdasarkan keterangan dari guru juga memberikan informasi bahwa pemberian insentif yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang mendorong tenaga pendidik di SMA Primaganda untuk terus bekerja dengan optimal. Insentif ini tidak hanya berupa tunjangan finansial, tetapi juga penghargaan dalam bentuk apresiasi dan peluang pengembangan karier, seperti kesempatan mengikuti pelatihan atau seminar pendidikan. Dengan adanya penghargaan atas kinerja yang baik, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Insentif yang diberikan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana setiap tenaga pendidik memiliki dorongan untuk berinovasi dan memberikan yang terbaik bagi siswa.

“Pemberian insentif yang memadai juga menjadi dorongan bagi kami untuk terus bekerja dengan baik. Selain itu, kepala sekolah selalu menekankan pentingnya etika profesional dan karakter yang kuat dalam bekerja, sehingga kami memiliki budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.”

Berdasarkan keterangan tersebut, selain dukungan dalam bentuk insentif, kepala sekolah juga selalu menekankan pentingnya etika profesional dan karakter yang kuat dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai seperti disiplin,

tanggung jawab, integritas, dan kerja sama menjadi bagian utama dari budaya kerja di sekolah. Untuk memperkuat hal ini, sekolah secara rutin mengadakan sesi refleksi, diskusi kelompok, serta pelatihan terkait profesionalisme dalam dunia pendidikan. Dengan pendekatan ini, tenaga pendidik tidak hanya berorientasi pada hasil akademik siswa, tetapi juga menjadi teladan dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Kombinasi antara motivasi eksternal melalui insentif dan penguatan nilai-nilai etika profesional ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Adapun peran kepala sekolah perempuan sebagai pemimpin visioner sangat tampak dalam proses penyusunan dan penyebaran visi sekolah yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. Strategi ini diawali dengan proses perumusan visi secara kolaboratif, yang melibatkan unsur pimpinan, guru senior, serta perwakilan guru dari berbagai bidang studi. Visi yang dihasilkan tidak hanya menjadi dokumen formal, melainkan dijadikan sebagai arah kebijakan sekolah yang menyatu dengan semangat peningkatan mutu pendidik.

Setelah visi ditetapkan, kepala sekolah secara aktif mensosialisasikannya melalui berbagai forum. Rapat rutin, kegiatan pelatihan, lokakarya, hingga percakapan informal digunakan sebagai media untuk menanamkan nilai-nilai visi tersebut. Penyampaian dilakukan dengan pendekatan personal dan persuasif, sehingga guru tidak hanya memahami visi secara intelektual, tetapi juga merasa memiliki dan terdorong untuk ikut mewujudkannya.

Upaya sosialisasi ini juga diperkuat melalui pendekatan visual. Sekolah mencetak visi tersebut dalam bentuk banner, poster, dan papan informasi yang ditempatkan di ruang guru, ruang kelas, serta tempat strategis lainnya. Kehadiran fisik visi ini menjadi pengingat harian akan komitmen sekolah terhadap profesionalisme guru.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa guru-guru mulai menunjukkan perubahan dalam sikap dan perilaku profesional. Mereka lebih antusias mengikuti pelatihan, aktif dalam komunitas belajar, dan mulai menerapkan inovasi dalam pembelajaran. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi kepemimpinan visioner dalam menyatukan gerak seluruh warga sekolah menuju tujuan bersama.

Dalam rangka mewujudkan peningkatan profesionalisme guru, kepala sekolah perempuan yang visioner juga sebagai pemberi kepercayaan kepada guru melalui strategi pelimpahan wewenang dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan guru dalam pengambilan keputusan

dan pengelolaan program pendidikan berdampak signifikan terhadap motivasi dan rasa kepemilikan guru terhadap pengembangan sekolah.

Strategi ini diwujudkan melalui penunjukan guru sebagai koordinator dalam berbagai bidang seperti pengembangan kurikulum, pembinaan ekstrakurikuler, dan kegiatan peningkatan kompetensi. Guru-guru diberikan kepercayaan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program-program tersebut secara mandiri namun tetap dalam supervisi kepala sekolah.

Dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa guru-guru yang mendapat kepercayaan ini menunjukkan peningkatan rasa tanggung jawab, inisiatif tinggi dalam bekerja, serta lebih aktif dalam diskusi-diskusi pengembangan mutu. Strategi pemberian wewenang ini juga terbukti membentuk suasana kolaboratif yang kondusif bagi pertumbuhan profesionalisme secara menyeluruh.

Kepala sekolah perempuan menerapkan strategi monitoring dan evaluasi secara berkala sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme guru. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas dan penilaian perangkat ajar, dengan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Setelah evaluasi, kepala sekolah memberikan umpan balik secara langsung dan membangun, yang tidak hanya menunjukkan kekurangan, tetapi juga memberikan solusi dan apresiasi. Guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memperbaiki diri, sehingga tercipta budaya kerja yang kolaboratif dan profesional.

Selain itu kepala sekolah perempuan berperan efektif sebagai teladan bagi guru dalam membangun profesionalisme. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi terhadap pembelajaran, mengikuti pelatihan, dan aktif dalam organisasi profesional. Ia juga menjaga kedisiplinan, etika kerja, serta menunjukkan sikap terbuka terhadap kritik dan inovasi. Keteladanan ini memberikan pengaruh positif, mendorong guru untuk meniru perilaku profesional dan terus meningkatkan kualitas diri. Sikap dan tindakan kepala sekolah menjadi sumber inspirasi yang memperkuat budaya kerja positif di lingkungan sekolah.

Pembahasan

Pada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMA Primaganda Jombang menerapkan berbagai strategi kepemimpinan visioner dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Strategi tersebut meliputi:

Pertama, penguatan budaya inovasi dalam pengajaran, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan berkala, serta pendekatan kepemimpinan kolaboratif yang mendorong partisipasi aktif dari seluruh

elemen sekolah merupakan strategi utama yang diterapkan di SMA Primaganda Jombang. Aslam menyatakan bahwa kepemimpinan visioner ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, yang tercermin dalam upaya kepala sekolah menciptakan visi yang jelas bagi sekolah dan melibatkan tenaga kependidikan dalam mewujudkan visi tersebut (Aslam, 2024). Selain itu, Iswahyudi dkk., menegaskan bahwa inovasi dalam pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada peran kepemimpinan dalam membangun budaya yang mendorong kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan (Iswahyudi, Irianto, et al., 2023), sebagaimana yang dilakukan kepala sekolah di SMA Primaganda Jombang dengan memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif melalui pelatihan dan kolaborasi.

Begitu juga, Azzahra dkk., menyatakan bahwa inovasi dalam organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan, harus didukung dengan pendekatan sistematis yang berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, yang terlihat dalam strategi kepala sekolah yang tidak hanya menekankan pentingnya inovasi dalam pengajaran tetapi juga menyediakan sarana dan pelatihan yang dibutuhkan agar tenaga kependidikan dapat mengimplementasikan inovasi tersebut secara efektif (Azzahra et al., 2024). Dengan adanya penguatan budaya inovasi ini, SMA Primaganda Jombang mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan adaptif terhadap perkembangan zaman, sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Kedua, kepala sekolah perempuan di SMA Primaganda Jombang juga menerapkan strategi mentoring dan coaching untuk membimbing tenaga kependidikan dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka. Iswahyudi, dkk., menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan bawahannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Iswahyudi, Munizu, et al., 2023). Sihotang dkk., dalam teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa individu dapat meningkatkan kompetensi mereka melalui observasi dan interaksi dengan mentor yang lebih berpengalaman (Sihotang et al., 2024). Penerapan mentoring dan coaching di SMA Primaganda Jombang memungkinkan tenaga kependidikan belajar dari pengalaman kepala sekolah dan rekan kerja mereka, sehingga mempercepat proses peningkatan profesionalisme. Dengan pendekatan kepemimpinan yang empatik, komunikatif, dan berbasis mentoring, kepala sekolah di SMA Primaganda Jombang berhasil menciptakan budaya inovasi yang mendukung

pengembangan tenaga kependidikan serta meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Ketiga, evaluasi kinerja berkelanjutan. Kepala sekolah menerapkan evaluasi kinerja berkelanjutan sebagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Proses evaluasi ini dilakukan melalui pemantauan rutin, observasi kelas, serta sesi umpan balik secara berkala. Pendekatan ini juga disampaikan oleh Nasution yang menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Nasution, 2016). Kepala sekolah tidak hanya mengevaluasi kinerja guru secara administratif tetapi juga memberikan bimbingan personal yang membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini terlihat di SMA Primaganda Jombang, di mana hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan lanjutan bagi guru. Dengan demikian, guru mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan siswa dan tuntutan kurikulum (Umam & Hasan, 2025; Hasan & Azizah, 2022). Mulyasa juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan evaluasi berkelanjutan agar individu dalam organisasi berkembang sesuai dengan visi yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2022). Hal ini diwujudkan di SMA Primaganda Jombang melalui rapat evaluasi berkala, di mana kepala sekolah dan tenaga kependidikan bersama-sama meninjau pencapaian sekolah serta merancang strategi perbaikan yang lebih baik. Dengan adanya evaluasi yang terus-menerus, sekolah dapat menjaga standar pendidikan yang tinggi, meningkatkan motivasi guru, dan memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan visi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas (Ainiyah et al., 2025).

Keempat, pemberian insentif, kepala sekolah juga menerapkan strategi pemberian insentif dan penghargaan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi serta profesionalisme tenaga kependidikan. Bentuk penghargaan yang diberikan mencakup apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, serta insentif finansial sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan dedikasi mereka. Pendekatan ini Azizah dkk., mengemukakan bahwa pencapaian tujuan yang jelas dan penghargaan atas usaha yang dilakukan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu (Azizah et al., 2024). Selain itu, Maharani menegaskan bahwa seseorang akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan dihargai dengan imbalan yang sesuai (Maharani et al., 2023).

SMA Primaganda Jombang, strategi pemberian insentif ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan. Penghargaan yang

diberikan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong mereka untuk terus mengembangkan kompetensi dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan sekolah (Sunardi et al., 2025). Dengan adanya apresiasi yang tepat, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan penuh semangat.

Kelima, Kepala sekolah juga berupaya memperkuat nilai-nilai karakter dan etika profesional tenaga kependidikan guna membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga pada pembentukan etos kerja yang kuat, sehingga tenaga kependidikan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Rofiq et al., 2025).

Strategi ini sejalan dengan Iswahyudi dkk., yang menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus menjadi panutan dalam nilai-nilai moral dan etika agar dapat membangun kepercayaan serta memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan integritas (Iswahyudi, Munizu, et al., 2023). Sementara itu, Slamet Riyadi dkk., menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, termasuk dalam institusi pendidikan, dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai etis dan profesionalisme dalam setiap aspek kerja (Mirrota et al., 2023). Dengan membangun budaya yang berlandaskan etika, tenaga kependidikan akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap visi sekolah (Wahib, 2025). Hal ini terlihat di SMA Primaganda Jombang, di mana kepala sekolah secara aktif memberikan teladan dalam kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab, yang kemudian diinternalisasi oleh tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pendekatan ini, sekolah tidak hanya mencapai keunggulan akademik tetapi juga membangun budaya kerja yang harmonis, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai luhur.

Adapun peran kepala sekolah visioner dalam peningkatan profesional tenaga kependidikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Proses peran kepala sekolah Visioner

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMA Primaganda Jombang menerapkan berbagai strategi kepemimpinan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, seperti penguatan inovasi, pelatihan, kepemimpinan kolaboratif, mentoring, evaluasi kinerja, pemberian insentif, serta pembinaan karakter dan etika profesional. Strategi ini efektif dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas tenaga kependidikan terhadap visi sekolah. Dengan kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi dan kolaborasi, sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan dukungan lebih lanjut dari pemerintah dan pemangku kepentingan untuk memperkuat pengembangan kepemimpinan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

REFERENSI

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ainiyah, Q., Mirrota, D. D., & Khasanah, M. (2025). Religious Moderation: A Model for Internalizing Inclusive Islamic Values in Student Education. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v14i1.2031>
- Aslam, A. (2024). *Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi dalam Pendidikan: Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru*. Indonesia Emas Group.
- Awal, T., Akhir, T., Kesenian, P., di Padepokan, G., Dongdo, D., Dongdo, P. D., & Data, P. (2010). *Metodelogi penelitian*.
- Azizah, M., Hasan, M. S., Budiyo, A., Sirojuddin, A., & Rofiq, A. (2024). Pelatihan Metode Pembelajaran Aktif, Inovatif dan Menyenangkan untuk Guru MI Bahrul Ulum Natahan Gedong Boyountung Lamongan. *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54437/annafah.v2i1.1500>
- Azzahra, A. F., Rahmi, N., Sabri, A., & Hidayatullah, R. (2024). Integrasi Administrasi Pendidikan Berbasis Teknologi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Era Society 5.0. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), Article 6. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i6.587>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024a). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024b). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasan, M. S., & Azizah, M. (2022). Reconstructing the Islamic Religious Education Curriculum with a Bullying Prevention Perspective. *Tafkir*:

- Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.1702>
- Hasibuan, A. T., Fitriah, D. L., Nasution, A. F., & Harahap, S. A. (2023). Profesionalisme Guru MI di Era Kebebasan (Merdeka Belajar). *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 3(1), Article 1.
<https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i1.334>
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., Munawar, A., & Kelana, R. P. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Maharani, P. A. F., Nurfaizi, J., Tunnabila, S., & Isa, M. (2023). Teori Jalur-Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 205–228.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1799>
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), Article 2.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Mirrota, D. D., Rusydi, I., & Savitri, H. (2023). Efektivitas Penggunaan Metode Qur'any dalam Memperlancar Membaca Al-Qur'an Siswa. *Ngaos: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(1), Article 1.
- Mulyasa, M. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mustari, M. (2022). *Manajemen Pendidikan Di Era Merdeka Belajar*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Napisah, S., Judijanto, L., Apriyanto, A., & Sepriano, S. (2024). *Kepemimpinan Visioner: Membangun Masa Depan Organisasi*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.30829/tar.v22i1.6>
- Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>
- Rofiq, A., Hasan, M. S., Judijanto, L., Suprihatin, & Aziz, M. K. N. A. (2025). Kyai's Leadership in Prayer-Based Counseling at Pesantren: A Management Strategy. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i1.53>
- Sihotang, D. O., Lumbanbatu, J. S., Waruwu, E., & Tarigan, F. (2024). *Pelatihan Dan Pendampingan: Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik*. Penerbit P4I.

- Sopiah dan Etta M.S. (2024). *Manajemen Strategis: Dilengkapi Kasus-Kasus Manajemen Strategis dari Perusahaan Indonesia yang Go Internasional*. Penerbit Andi.
- Sumantri, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Sekolah. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(2), Article 2. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v10i2.849
- Sunardi, S., Hasan, M. S., Arif, M., Kartiko, A., & Nurulloh, A. (2025). Combining Tradition and Modernity in the Pesantren-Based Madrasah Curriculum. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v14i1.1724>
- Umam, K., & Hasan, M. S. (2025). Increasing Student Resilience Through Integration of Islamic Values in PAI Learning. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31538/tijie.v6i2.1673>
- Wahib, A. (2025). The Role of Subjective Well-Being Mediation in the Test of the Influence of Teaching Competence on the Organizational Citizenship Behavior of Private Junior High School Teachers. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v14i1.2068>