Copyright © 2026 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 15 No. 3, Agustus 2026

Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kolaboratif, dan Evaluasi PKB dalam Perspektif Multi Situs

Yeslin Anjelina Terayanti[1], Ahmad Suriansyah[2], Aslamiah[3]
[1,2,3] Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

[1]2420111720018@mhs.ulm.ac.id
DOI: https://doi.org/10.58230/27454312.4839

Abstrak

Pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan merupakan strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun implementasinya masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penelitian ini bertujuan menganalisis interaksi ketiga komponen tersebut dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi multisitus di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru, Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan. Informan penelitian terdiri atas 14 orang yang meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui analisis dalam situs dan lintas situs. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, motivator, supervisor, dan pendamping profesional dalam mendukung pengembangan kompetensi guru. Budaya kolaboratif memperkuat pembelajaran profesional melalui kegiatan berbagi pengalaman, refleksi, dan kolaborasi antarguru, sedangkan evaluasi PKB dilaksanakan secara berkelanjutan melalui supervisi, monitoring, refleksi, dan tindak lanjut terhadap hasil pengembangan kompetensi. Analisis lintas situs menunjukkan bahwa kedua sekolah memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan profesionalisme guru, tetapi menerapkan strategi yang berbeda sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan evaluasi PKB dalam membangun ekosistem pembelajaran profesional. Temuan penelitian memperkuat konsep Instructional Leadership, Professional Learning, dan Collaborative Professionalism, serta dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi pengembangan profesional guru yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan.
Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, pengembangan profesionalisme guru, studi multisitus.

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul, adaptif, berdaya saing, dan berkarakter merupakan salah satu tujuan utama pembangunan nasional yang sangat bergantung pada kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dalam menghadapi dinamika abad ke-21 yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi digital, dan

perubahan sosial, pendidikan dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan global. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak hanya diarahkan pada penyempurnaan kurikulum dan penyediaan sarana prasarana, tetapi juga pada penguatan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan.

Berbagai indikator mutu pendidikan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran di Indonesia masih menjadi tantangan. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 yang dipublikasikan oleh OECD (2023) menunjukkan bahwa capaian literasi membaca, matematika, dan sains peserta didik Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara anggota OECD. Sejalan dengan itu, Rapor Pendidikan Indonesia menempatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi guru sebagai indikator penting dalam peningkatan mutu satuan pendidikan. UNESCO (2024) juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan sistem pendidikan yang inklusif, tangguh, dan berkelanjutan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru merupakan salah satu strategi yang sangat menentukan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Guru memiliki peran strategis dalam menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Perubahan paradigma pendidikan menuntut guru tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu mengembangkan strategi pembelajaran inovatif, memanfaatkan teknologi digital, melaksanakan asesmen yang autentik, serta membangun lingkungan belajar yang mendukung perkembangan kompetensi dan karakter peserta didik. Kondisi tersebut menegaskan bahwa profesionalisme guru bukan lagi dipahami sebagai kompetensi yang bersifat tetap, melainkan sebagai proses pembelajaran sepanjang hayat yang harus terus dikembangkan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional.

Konsep pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan dijelaskan oleh Day (1999) melalui teori Teacher Professional Development yang memandang guru sebagai lifelong learner yang terus meningkatkan kompetensinya melalui pengalaman mengajar, refleksi, kolaborasi profesional, dan keterlibatan dalam berbagai program pengembangan keprofesian. Meskipun teori tersebut telah menjadi landasan konseptual yang kuat, berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru pada era transformasi digital semakin menekankan pentingnya budaya kolaboratif, kepemimpinan pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta pembelajaran profesional yang berpusat pada praktik nyata di sekolah (Darling-Hammond et al., 2020; Hallinger, 2020; OECD, 2021). Selain itu, laporan UNESCO (2024) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif harus berlangsung secara berkelanjutan, didukung oleh kepemimpinan sekolah yang adaptif, serta didasarkan pada kebutuhan pembelajaran peserta didik yang terus berkembang. Dengan demikian, pengembangan profesionalisme guru perlu dipahami sebagai suatu sistem yang mengintegrasikan aspek individual dan kelembagaan dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif sekolah, dan mekanisme evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan komponen yang saling berkaitan dalam membangun sistem pengembangan profesionalisme guru. Hallinger (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional berperan penting dalam meningkatkan kapasitas guru melalui pembinaan, supervisi akademik, dan penciptaan budaya belajar di sekolah. Hargreaves dan O'Connor (2018) menambahkan bahwa budaya kolaboratif mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, melakukan refleksi, dan mengembangkan inovasi pembelajaran secara kolektif.

Copyright © 2026 The Author(s)

Sementara itu, Darling-Hammond et al. (2020) menekankan bahwa evaluasi program pengembangan profesional diperlukan untuk memastikan setiap kegiatan mampu meningkatkan kompetensi guru dan memberikan dampak terhadap kualitas pembelajaran. Ketiga komponen tersebut saling berinteraksi dalam membangun ekosistem pembelajaran profesional yang berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan pengelolaan program pengembangan profesional memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru. Penelitian Hardi et al. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan profesionalisme guru memerlukan dukungan kebijakan yang berkelanjutan, revitalisasi MGMP, serta sinergi antara sekolah, pemerintah, dan lembaga pendidikan tenaga kependidikan. Pratomo et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, mentoring, komunitas belajar profesional, dan penelitian tindakan kelas berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru apabila didukung oleh budaya belajar yang kolaboratif. Selain itu, Utami et al. (2025) menemukan bahwa efektivitas pengembangan profesional guru dipengaruhi oleh perencanaan program yang matang, pelaksanaan yang sistematis, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan mekanisme evaluasi secara terpisah sehingga hubungan antarkomponen sebagai suatu sistem pengembangan profesionalisme guru belum banyak dijelaskan, khususnya pada konteks sekolah menengah pertama.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif sekolah, dan mekanisme evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) saling berinteraksi dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan melalui studi multisitus di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam membangun model pengembangan profesionalisme guru yang terintegrasi, sekaligus menjadi referensi bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi pengembangan profesional guru yang lebih efektif, kolaboratif, adaptif, dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi multisitus yang dilaksanakan di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru, Kabupaten Kotabaru, Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu pada Maret hingga Juni 2026. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), memiliki pengalaman dalam pelaksanaan kepemimpinan sekolah, budaya kolaboratif, dan pengembangan profesionalisme guru, serta bersedia menjadi informan penelitian. Informan penelitian berjumlah 14 orang yang terdiri atas 2 kepala sekolah, 2 wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan 10 guru. Pada masing-masing situs penelitian terdapat 1 kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan 5 guru sebagai informan. Pengumpulan data dilakukan melalui 14 wawancara mendalam dengan durasi sekitar 30 menit pada setiap wawancara, observasi, dan studi dokumentasi terhadap dokumen Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), supervisi akademik, kegiatan MGMP, komunitas belajar, dokumen kebijakan sekolah, dan arsip pendukung lainnya. Wawancara dilakukan secara bertahap selama periode penelitian hingga data yang diperoleh mencapai kejenuhan (data

saturation), sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan untuk mengonfirmasi hasil wawancara. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023). Analisis data mengacu pada model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2020) yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis dilakukan dalam dua tahapan, yaitu analisis pada masing-masing situs penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis lintas situs untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, pola keterkaitan, serta karakteristik implementasi pengembangan profesionalisme guru pada kedua sekolah sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan pada jenjang sekolah menengah pertama.

Hasil

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan

Analisis lintas situs menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru berperan penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pada kedua sekolah, kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, supervisor, dan pendamping profesional yang memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, seminar, pelatihan, komunitas belajar, dan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Di SMP Negeri 3 Kotabaru, dukungan kepala sekolah diwujudkan melalui pemberian izin, penyediaan fasilitas, serta alokasi anggaran bagi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Kepala sekolah menegaskan bahwa setiap guru yang memperoleh kesempatan mengikuti MGMP, diklat, seminar, maupun pelatihan selalu memperoleh dukungan penuh dari sekolah.

"Ketika ada guru yang menerima undangan MGMP, diklat, seminar, atau pelatihan lainnya, sekolah selalu memberikan izin dan mendukung penuh kegiatan tersebut." (S1/W/KS/SMPN3KTB/03/06/2026).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum yang menjelaskan bahwa kegiatan MGMP, supervisi akademik, workshop, dan berbagai program PKB dilaksanakan secara aktif sebagai bagian dari upaya meningkatkan kompetensi guru. Guru juga didorong untuk terus mengikuti perkembangan pendidikan serta mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan (S1/W/WKS/SMPN3KTB/03/06/2026).

Temuan serupa diperoleh di SMP Negeri 6 Kotabaru. Kepala sekolah menempatkan pengembangan profesionalisme guru sebagai prioritas dalam peningkatan mutu sekolah melalui pelaksanaan supervisi akademik, MGMP, pelatihan, workshop, seminar, komunitas belajar, dan kolaborasi antarguru.

"Guru adalah ujung tombak pendidikan, sehingga kemampuan dan kompetensinya harus terus dikembangkan agar proses pembelajaran juga semakin baik." (S2/W/KS/SMPN6KTB/02/06/2026).

Selain memberikan kesempatan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, kepala sekolah pada kedua sekolah melaksanakan supervisi akademik secara berkelanjutan melalui observasi kelas, pemeriksaan perangkat pembelajaran, refleksi, monitoring, dan tindak lanjut hasil supervisi. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, hasil pelatihan diimbaskan melalui komunitas belajar (Kombel) sehingga pengetahuan yang diperoleh tidak hanya dimanfaatkan oleh guru peserta pelatihan, tetapi juga oleh guru lain.

Copyright © 2026 The Author(s)

"Setelah guru mengikuti pelatihan, biasanya ada kegiatan berbagi praktik baik di komunitas belajar atau kombel agar hasil pelatihan bisa disampaikan kembali kepada guru lain." (S1/W/KS/SMPN3KTB/03/06/2026).

Praktik yang sama juga ditemukan di SMP Negeri 6 Kotabaru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa setelah guru mengikuti pelatihan, sekolah melakukan tindak lanjut melalui kegiatan pengimbasan dan komunitas belajar agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara lebih luas. Supervisi lanjutan dan diskusi bersama menjadi bagian dari mekanisme monitoring implementasi hasil pengembangan profesional (S2/W/KS/SMPN6KTB/02/06/2026).

Guru pada kedua sekolah mengakui bahwa supervisi akademik memberikan umpan balik yang bermanfaat dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Salah seorang guru SMP Negeri 3 Kotabaru menyatakan:

"Hasil pelatihan biasanya diterapkan lagi saat pembelajaran di kelas, misalnya mencoba metode atau media pembelajaran baru yang didapat dari pelatihan." (S1/W/G/SMPN3KTB/03/06/2026).

Sementara itu, guru di SMP Negeri 6 Kotabaru mengemukakan:

"Kegiatan supervisi dari kepala sekolah juga pernah saya ikuti. Menurut saya supervisi sangat bermanfaat karena guru bisa mendapat masukan langsung terkait proses pembelajaran yang dilakukan." (S2/W/G/SMPN6KTB/02/06/2026).

Selain supervisi, kedua kepala sekolah juga memberikan dukungan melalui penyediaan fasilitas, pengelolaan anggaran, dan penguatan kompetensi digital guru. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, sekolah memfasilitasi pelatihan teknologi pembelajaran, coding, dan pembelajaran berbasis digital serta membangun budaya saling membantu antarguru dalam penggunaan teknologi. Kondisi serupa ditemukan di SMP Negeri 6 Kotabaru yang secara konsisten memberikan kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan teknologi sekaligus menyediakan fasilitas sesuai kebutuhan program pengembangan profesional. Meskipun demikian, implementasi pengembangan profesionalisme guru di kedua sekolah masih menghadapi beberapa kendala. Temuan pada kedua situs menunjukkan adanya keterbatasan waktu, benturan jadwal antara pelatihan dan tugas mengajar, serta perbedaan kemampuan guru dalam mengadaptasi perkembangan teknologi pendidikan. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, kepala sekolah juga mengidentifikasi masih adanya sebagian guru yang merasa telah cukup dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kurang terdorong untuk terus mengembangkan diri. Sebaliknya, di SMP Negeri 6 Kotabaru tantangan lebih banyak berkaitan dengan kesiapan guru menghadapi perubahan dan kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil analisis lintas situs menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada kedua sekolah memiliki karakteristik yang relatif sama, yaitu berorientasi pada pemberdayaan guru melalui dukungan kebijakan, supervisi akademik, fasilitasi kegiatan PKB, penguatan komunitas belajar, dan penyediaan sumber daya pendukung. Perbedaan utama terletak pada fokus tantangan yang dihadapi masing-masing sekolah. SMP Negeri 3 Kotabaru lebih banyak menghadapi hambatan terkait motivasi sebagian guru untuk terus berkembang, sedangkan SMP Negeri 6 Kotabaru lebih menitikberatkan pada peningkatan kesiapan guru dalam mengikuti perkembangan teknologi pendidikan. Meskipun demikian, kedua sekolah sama-sama menerapkan pendekatan kolaboratif dan pendampingan berkelanjutan sebagai strategi untuk menjaga keberlangsungan pengembangan profesionalisme guru.



Gambar 1. Kepemimpinan Kepala sekolah

Budaya Kolaboratif Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan

Hasil analisis pada kedua situs menunjukkan bahwa budaya kolaboratif menjadi salah satu faktor utama yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Di SMP Negeri 3 Kotabaru maupun SMP Negeri 6 Kotabaru, budaya kolaboratif dibangun melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), komunitas belajar (Kombel), supervisi akademik, diskusi profesional, refleksi pembelajaran, lesson study, serta kegiatan berbagi praktik baik antarguru. Berbagai aktivitas tersebut menjadi ruang bagi guru untuk saling bertukar pengalaman, mendiskusikan permasalahan pembelajaran, serta mengembangkan solusi bersama guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Di SMP Negeri 3 Kotabaru, MGMP dipandang sebagai forum yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru sekaligus memperkuat kerja sama profesional. Guru tidak hanya membahas perangkat ajar, metode pembelajaran, penyusunan soal, dan perkembangan kurikulum, tetapi juga mendiskusikan berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Salah seorang guru Matematika menyampaikan:

"Dalam MGMP biasanya kami berdiskusi tentang tujuan pembelajaran, penyusunan soal, berbagi perangkat ajar, dan kendala yang dihadapi guru di kelas." (S1/W/G/SMPN3KTB/03/06/2026).

Temuan tersebut diperkuat oleh guru Bimbingan dan Konseling yang menjelaskan bahwa hasil pelatihan tidak berhenti pada peserta pelatihan, tetapi diimbaskan kembali kepada guru lain melalui komunitas belajar.

"Kami juga diminta melakukan pengimbasan melalui kegiatan Kombel agar ilmu yang didapat bisa dibagikan kepada guru lain dan diterapkan bersama-sama di sekolah." (S1/W/G/SMPN3KTB/03/06/2026).

Selain MGMP dan Kombel, budaya kolaboratif di SMP Negeri 3 Kotabaru juga diwujudkan melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, refleksi bersama, dan lesson study. Meskipun pelaksanaannya belum dilakukan secara rutin, kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh masukan dari rekan sejawat serta mengevaluasi praktik pembelajaran secara bersama. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum juga menjelaskan bahwa guru yang telah mengikuti pelatihan diwajibkan membagikan kembali praktik baik kepada guru lain sehingga manfaat kegiatan pengembangan profesional dapat dirasakan secara lebih luas.

Budaya kolaboratif yang relatif sama juga ditemukan di SMP Negeri 6 Kotabaru. Guru memanfaatkan MGMP sebagai forum untuk berdiskusi mengenai perangkat pembelajaran,

Copyright © 2026 The Author(s)

penyusunan modul ajar, penggunaan media pembelajaran, perkembangan kurikulum, serta berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

Seorang guru Bahasa Inggris mengungkapkan:

"Di kegiatan MGMP biasanya kami membahas banyak hal yang berkaitan dengan pembelajaran, mulai dari perangkat ajar, cara menyusun soal, metode pembelajaran, sampai berbagi solusi terhadap masalah yang sering muncul di kelas." (S2/W/G/SMPN6KTB/02/06/2026).

Budaya berbagi pengetahuan juga berkembang melalui komunikasi informal antarguru. Guru saling memperkenalkan metode, media, maupun aplikasi pembelajaran yang dianggap efektif sehingga inovasi pembelajaran dapat menyebar lebih cepat di lingkungan sekolah.

Hal tersebut diperkuat oleh guru Informatika yang menyatakan:

"Biasanya kalau ada guru yang menemukan metode atau aplikasi baru yang menarik, guru tersebut akan berbagi kepada guru lainnya." (S2/W/G/SMPN6KTB/02/06/2026).

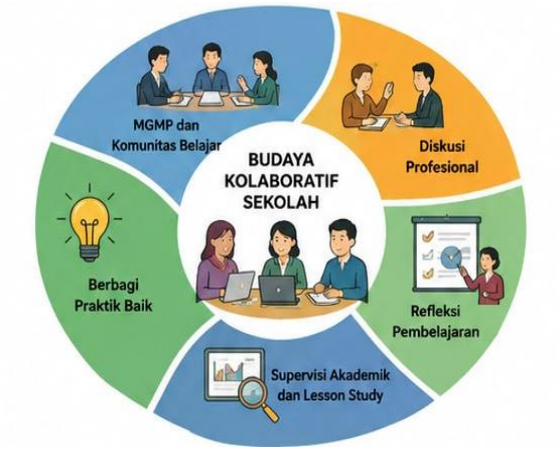
Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menambahkan bahwa guru secara aktif saling membantu dalam menyusun perangkat pembelajaran, mendiskusikan perkembangan peserta didik, serta menyelesaikan berbagai kendala pembelajaran melalui diskusi formal maupun informal.

Pada kedua sekolah, budaya kolaboratif juga menjadi media implementasi hasil Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Guru yang mengikuti pelatihan diwajibkan melakukan pengimbasan melalui forum MGMP, komunitas belajar, maupun kegiatan berbagi praktik baik sehingga pengetahuan yang diperoleh tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menjadi sumber belajar bagi guru lain.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kolaboratif memberikan berbagai manfaat bagi pengembangan profesionalisme guru. Guru memperoleh wawasan baru mengenai strategi pembelajaran, pengembangan perangkat ajar, penggunaan teknologi, serta solusi terhadap berbagai permasalahan pembelajaran. Selain meningkatkan kompetensi profesional, budaya kolaboratif juga memperkuat hubungan kerja antar guru, meningkatkan kepercayaan diri dalam mengajar, serta mendorong terciptanya inovasi pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik.

Meskipun demikian, kedua sekolah masih menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan budaya kolaboratif. Hambatan yang paling sering muncul adalah keterbatasan waktu, benturan jadwal antara kegiatan pengembangan profesional dengan tugas mengajar, serta perbedaan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, tantangan tersebut juga dipengaruhi oleh belum rutinnya pelaksanaan lesson study, sedangkan di SMP Negeri 6 Kotabaru perbedaan kemampuan digital antarguru menjadi tantangan utama dalam pelaksanaan kegiatan kolaboratif.

Secara keseluruhan, analisis lintas situs menunjukkan bahwa budaya kolaboratif di kedua sekolah berkembang melalui pola yang hampir sama, yaitu memanfaatkan MGMP, komunitas belajar, supervisi akademik, refleksi pembelajaran, dan kegiatan berbagi praktik baik sebagai sarana peningkatan kompetensi guru. Perbedaannya terletak pada karakteristik pelaksanaan, di mana SMP Negeri 3 Kotabaru lebih menonjolkan pengimbasan hasil pelatihan melalui Kombel dan lesson study, sedangkan SMP Negeri 6 Kotabaru lebih menekankan diskusi profesional, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan kolaborasi informal antarguru. Meskipun terdapat perbedaan karakteristik tersebut, kedua sekolah menunjukkan bahwa budaya kolaboratif telah menjadi fondasi penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.



Gambar 2. Budaya Kolaboratif Sekolah

Mekanisme Evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Hasil penelitian pada kedua situs menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan secara sistematis melalui supervisi akademik, refleksi pembelajaran, monitoring implementasi hasil pelatihan, kegiatan berbagi praktik baik, serta komunitas belajar. Mekanisme tersebut bertujuan memastikan bahwa setiap kegiatan pengembangan profesional tidak berhenti pada pelaksanaan pelatihan, tetapi diimplementasikan dalam praktik pembelajaran dan memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi guru.

Di SMP Negeri 3 Kotabaru, pelaksanaan PKB dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti MGMP, workshop, seminar, pelatihan, supervisi akademik, komunitas belajar (Kombel), dan refleksi pembelajaran. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menjelaskan bahwa kegiatan tersebut telah menjadi bagian dari program sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

"Kegiatan MGMP, supervisi, pelatihan, workshop, sampai kegiatan PKB lainnya sudah berjalan cukup aktif di sekolah. Sekolah juga mendorong guru-guru supaya terus belajar dan mengikuti perkembangan pendidikan." (S1/W/WKS/SMPN3KTB/03/06/2026).

Evaluasi terhadap hasil PKB dilakukan melalui supervisi akademik dan refleksi pembelajaran. Kepala sekolah menjelaskan bahwa setelah guru mengikuti pelatihan, sekolah melaksanakan kegiatan berbagi praktik baik melalui komunitas belajar agar pengetahuan yang diperoleh dapat dimanfaatkan oleh guru lain.

"Biasanya setelah guru mengikuti pelatihan, ada kegiatan berbagi praktik baik di dalam komunitas belajar atau kombel." (S1/W/KS/SMPN3KTB/03/06/2026).

Selain itu, monitoring dilakukan melalui observasi pembelajaran, komunikasi personal, serta refleksi tertulis maupun dialog setelah supervisi. Mekanisme tersebut membantu kepala sekolah mengidentifikasi perkembangan guru sekaligus menentukan tindak lanjut yang diperlukan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Guru juga menjelaskan bahwa hasil pelatihan diterapkan kembali dalam pembelajaran melalui penggunaan metode, media, asesmen, dan teknologi pembelajaran yang lebih beragam sesuai kebutuhan peserta didik. Implementasi tersebut kemudian menjadi bagian dari proses evaluasi melalui supervisi dan diskusi profesional bersama rekan sejawat. Temuan serupa ditemukan di SMP Negeri 6 Kotabaru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa kegiatan PKB dilaksanakan melalui supervisi akademik, MGMP, workshop, seminar, komunitas belajar, dan berbagai bentuk kolaborasi profesional yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Copyright © 2026 The Author(s)

"Di sekolah kami, pengembangan guru dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti supervisi akademik, MGMP, pelatihan, workshop, seminar, komunitas belajar, dan kegiatan kolaborasi antar guru." (S2/W/KS/SMPN6KTB/02/06/2026).

Setelah mengikuti pelatihan, guru didorong melakukan pengimbasan kepada rekan sejawat melalui diskusi profesional dan komunitas belajar sehingga manfaat pelatihan dapat dirasakan secara lebih luas oleh seluruh guru. Evaluasi terhadap implementasi hasil pelatihan dilakukan melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, refleksi bersama, serta diskusi antara kepala sekolah dan guru.

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menjelaskan:

"Kalau untuk evaluasi kegiatan pengembangan guru, biasanya dilakukan melalui refleksi setelah supervisi atau setelah guru mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan lainnya. Dari hasil evaluasi tersebut guru mendapat masukan dan arahan yang bisa digunakan untuk memperbaiki pembelajaran di kelas." (S2/W/WKS/SMPN6KTB/02/06/2026).

Guru juga mengakui bahwa supervisi akademik memberikan umpan balik yang membantu mereka mengevaluasi praktik pembelajaran sekaligus memperbaiki penerapan hasil pelatihan di kelas. Selain evaluasi dan refleksi, kedua sekolah mendokumentasikan pelaksanaan PKB sebagai bagian dari administrasi dan monitoring program. Di SMP Negeri 3 Kotabaru dokumentasi dilakukan melalui laporan kegiatan, foto, arsip sekolah, media sosial, serta pada periode tertentu memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Ruang GTK. Namun, berdasarkan hasil wawancara, pemanfaatan platform tersebut saat ini tidak lagi dilakukan secara aktif sehingga dokumentasi lebih banyak disimpan dalam arsip internal sekolah. Sementara itu, di SMP Negeri 6 Kotabaru dokumentasi kegiatan dilakukan melalui laporan kegiatan, foto, arsip sekolah, dan publikasi media sosial sebagai bahan administrasi sekaligus evaluasi program. Berbeda dengan SMP Negeri 3 Kotabaru, penelitian ini tidak menemukan penggunaan PMM maupun Ruang GTK sebagai media dokumentasi PKB di SMP Negeri 6 Kotabaru.

Pelaksanaan PKB pada kedua sekolah juga masih menghadapi beberapa kendala. Hambatan yang paling sering diungkapkan informan meliputi keterbatasan waktu akibat beban mengajar dan administrasi, benturan jadwal pelatihan dengan kegiatan sekolah, serta perbedaan kemampuan guru dalam menguasai teknologi pembelajaran. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, tantangan juga berasal dari masih adanya sebagian guru yang belum memiliki motivasi kuat untuk terus mengembangkan diri. Sebaliknya, di SMP Negeri 6 Kotabaru tantangan lebih banyak berkaitan dengan kesiapan guru menghadapi perubahan dan peningkatan kompetensi digital. Meskipun demikian, kedua sekolah menerapkan berbagai strategi tindak lanjut melalui supervisi akademik, pendampingan, komunikasi personal, komunitas belajar, dan budaya berbagi praktik baik. Pendekatan tersebut memungkinkan hasil PKB tidak berhenti sebagai aktivitas pelatihan, tetapi diimplementasikan dalam proses pembelajaran dan menjadi bagian dari pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, analisis lintas situs menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi PKB di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru memiliki pola yang relatif sama, yaitu dimulai dari pelaksanaan kegiatan pengembangan profesional, dilanjutkan dengan supervisi akademik, refleksi, monitoring, pengimbasan hasil pelatihan, dan dokumentasi kegiatan. Perbedaannya terletak pada bentuk dokumentasi dan karakteristik tindak lanjut. SMP Negeri 3 Kotabaru lebih menonjolkan pemanfaatan komunitas belajar serta dokumentasi melalui PMM dan Ruang GTK pada periode tertentu, sedangkan SMP Negeri 6 Kotabaru lebih berfokus pada dokumentasi administratif dan penguatan diskusi profesional sebagai media evaluasi. Keseluruhan mekanisme tersebut menunjukkan bahwa evaluasi PKB pada kedua sekolah telah

dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kompetensi guru dan mutu pembelajaran.



Gambar 3. Evaluasi Program PKB

Temuan Lintas Situs

Analisis lintas situs menunjukkan bahwa SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru memiliki pola yang relatif serupa dalam mengembangkan profesionalisme guru. Pada aspek kepemimpinan, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, motivator, supervisor, dan pendamping profesional melalui dukungan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi, supervisi akademik, dan komunitas belajar. Perbedaan kedua sekolah terletak pada intensitas pendampingan dan penguatan komunitas belajar, namun keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kompetensi guru dan mutu pembelajaran.

Pada aspek budaya kolaboratif, kedua sekolah mengembangkan kolaborasi melalui MGMP, komunitas belajar, diskusi profesional, refleksi pembelajaran, dan berbagi praktik baik. Kegiatan tersebut menjadi sarana bagi guru untuk bertukar pengalaman, melakukan refleksi, dan meningkatkan kompetensi secara bersama. Meskipun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan waktu dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi.

Pada aspek evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), kedua sekolah melaksanakan evaluasi secara berkelanjutan melalui supervisi akademik, refleksi, monitoring, dan tindak lanjut hasil pengembangan kompetensi. Hasil evaluasi dimanfaatkan untuk memperbaiki praktik pembelajaran dan didukung oleh dokumentasi program yang sistematis. Secara keseluruhan, analisis lintas situs menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan evaluasi PKB menjadi faktor utama dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Sintesis Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan pada kedua sekolah dibangun melalui keterpaduan tiga komponen utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung pembelajaran profesional guru, budaya kolaboratif yang memfasilitasi berbagi pengetahuan dan refleksi bersama, serta mekanisme evaluasi PKB yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Ketiga komponen tersebut saling memperkuat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, mendorong inovasi pembelajaran, serta mendukung peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Copyright © 2026 The Author(s)

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam membangun sistem pengembangan profesionalisme guru yang berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan administrasi sekolah, tetapi juga berperan sebagai *instructional leader* yang mengarahkan seluruh sumber daya sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru berorientasi pada pemberdayaan guru melalui kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), supervisi akademik, penyediaan kesempatan mengikuti pelatihan, penguatan komunitas belajar, serta dukungan terhadap pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru telah ditempatkan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu sekolah. Meskipun kedua sekolah memiliki komitmen yang sama dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru, analisis lintas situs memperlihatkan adanya perbedaan pada implementasi kepemimpinan. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, kepemimpinan lebih diarahkan pada penguatan supervisi akademik, pembinaan melalui MGMP, serta refleksi pembelajaran sebagai sarana meningkatkan kompetensi guru. Sebaliknya, SMP Negeri 6 Kotabaru lebih menonjolkan pengembangan kompetensi digital melalui pelatihan pemanfaatan teknologi, Platform Merdeka Mengajar, serta media pembelajaran berbasis digital. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan instruksional tidak diterapkan secara seragam, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, kesiapan guru, ketersediaan sumber daya, serta tantangan yang dihadapi masing-masing sekolah.

Temuan ini memperkuat teori *Instructional Leadership* yang dikemukakan Hallinger (2020), yaitu bahwa kepemimpinan kepala sekolah berfokus pada perumusan tujuan pembelajaran, pengelolaan program pembelajaran, dan penciptaan iklim belajar yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Akan tetapi, hasil penelitian ini juga memperluas konsep tersebut dengan menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan instruksional bersifat kontekstual. Keberhasilan kepala sekolah tidak ditentukan oleh kesamaan program yang diterapkan, melainkan oleh kemampuan menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan karakteristik organisasi sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan instruksional tidak dapat dipahami sebagai model yang bersifat universal, tetapi sebagai praktik adaptif yang berkembang sesuai kebutuhan dan kondisi sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran juga tercermin dalam pelaksanaan supervisi akademik yang tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi berkembang menjadi proses pembinaan profesional. Supervisi dilaksanakan melalui observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, refleksi bersama, monitoring, dan tindak lanjut terhadap hasil supervisi. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa supervisi dipandang sebagai proses belajar bersama antara kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi ini mendukung pandangan Darling-Hammond et al. (2020) bahwa pengembangan profesional guru akan lebih efektif apabila dilaksanakan melalui refleksi, umpan balik yang konstruktif, dan pendampingan yang berkelanjutan dibandingkan hanya melalui pelatihan yang bersifat sesaat.

Di samping itu, kepemimpinan kepala sekolah pada kedua sekolah juga memperlihatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan, khususnya dalam penguatan kompetensi digital guru. Berbagai pelatihan mengenai pemanfaatan teknologi pembelajaran, penggunaan Platform Merdeka Mengajar, serta pengembangan media

pembelajaran digital menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya merespons perubahan kebijakan pendidikan, tetapi juga mempersiapkan guru menghadapi tuntutan pembelajaran abad ke-21. Meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan waktu, variasi kemampuan digital guru, dan beban administrasi, pendekatan kolaboratif yang dikembangkan mampu membantu guru menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada penyelesaian permasalahan jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan kapasitas guru secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil penelitian Jamil (2020) dan Raihanah et al. (2023) mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga memberikan perspektif baru bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah mengintegrasikan kebijakan pengembangan profesional, supervisi akademik, budaya belajar, dan transformasi digital dalam satu sistem yang saling mendukung. Dengan demikian, pengembangan profesionalisme guru bukan merupakan hasil dari satu program tertentu, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai strategi kepemimpinan yang dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori Hallinger (2020) mengenai kepemimpinan instruksional sekaligus memperluas teori *Professional Learning* dari Day (1999). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan profesional guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi juga oleh kemampuannya membangun budaya belajar, mendorong kolaborasi profesional, serta menciptakan sistem pembinaan yang berkelanjutan sesuai dengan karakteristik masing-masing sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi fondasi utama dalam membangun ekosistem pengembangan profesionalisme guru yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Budaya Kolaboratif Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan

Budaya kolaboratif merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan profesionalisme guru karena memungkinkan proses belajar berlangsung secara berkelanjutan melalui interaksi antarguru dalam lingkungan kerja. Berbeda dengan pendekatan pengembangan profesional yang hanya mengandalkan pelatihan formal, budaya kolaboratif menempatkan guru sebagai pembelajar yang secara aktif membangun pengetahuan melalui diskusi, refleksi, berbagi pengalaman, dan penyelesaian masalah pembelajaran secara bersama. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kolaboratif telah menjadi bagian dari praktik profesional di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru melalui pelaksanaan MGMP, komunitas belajar, *lesson study*, supervisi akademik, diskusi profesional, refleksi pembelajaran, dan kegiatan berbagi praktik baik. Meskipun kedua sekolah menerapkan berbagai bentuk kolaborasi profesional, analisis lintas situs menunjukkan adanya perbedaan dalam orientasi pelaksanaannya. Di SMP Negeri 3 Kotabaru, budaya kolaboratif lebih diarahkan pada penguatan refleksi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, serta penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi guru selama proses pembelajaran. Sebaliknya, di SMP Negeri 6 Kotabaru, kolaborasi berkembang lebih luas sebagai media penyebarluasan inovasi pembelajaran berbasis teknologi, pengimbasan hasil pelatihan, serta peningkatan kompetensi digital guru. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa budaya kolaboratif tidak berkembang melalui pola yang seragam, tetapi dipengaruhi oleh kebutuhan pengembangan sekolah, arah kebijakan kepala sekolah, dan kesiapan sumber daya manusia pada masing-masing sekolah.

Temuan ini memperkuat konsep *Collaborative Professionalism* yang dikemukakan Hargreaves dan O'Connor (2018) bahwa kolaborasi profesional bukan sekadar kegiatan bekerja bersama, tetapi merupakan proses membangun tanggung jawab kolektif terhadap peningkatan

Copyright © 2026 The Author(s)

mutu pembelajaran. Namun demikian, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa efektivitas budaya kolaboratif tidak hanya ditentukan oleh keberadaan forum seperti MGMP atau komunitas belajar, melainkan oleh kualitas interaksi profesional yang terbangun di dalamnya. Dengan kata lain, forum kolaborasi akan memberikan dampak terhadap peningkatan profesionalisme guru apabila mampu mendorong terjadinya refleksi, pertukaran pengetahuan, serta penyelesaian masalah pembelajaran secara bersama.

Pandangan tersebut sejalan dengan teori *Professional Learning* Day (1999) yang menempatkan pembelajaran sepanjang hayat sebagai inti pengembangan profesional guru. Dalam penelitian ini, proses belajar guru tidak hanya berlangsung melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman sehari-hari, refleksi terhadap praktik mengajar, diskusi profesional, dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah berkembang menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) yang memberikan ruang bagi guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai perkembangan pendidikan.

Budaya kolaboratif yang berkembang di kedua sekolah juga memperlihatkan bahwa proses penyebaran pengetahuan berlangsung secara berkelanjutan melalui mekanisme pengimbasan hasil pelatihan. Guru yang mengikuti pelatihan tidak hanya menerapkan pengetahuan baru dalam pembelajaran, tetapi juga membagikannya kepada guru lain melalui MGMP, komunitas belajar, maupun forum berbagi praktik baik. Mekanisme tersebut memperluas manfaat program pengembangan profesional sehingga peningkatan kompetensi tidak hanya dirasakan oleh individu tertentu, tetapi berkembang menjadi pembelajaran kolektif di tingkat sekolah. Temuan ini memperkuat pandangan OECD (2021) bahwa sekolah yang memiliki budaya berbagi pengetahuan cenderung lebih mampu membangun kapasitas profesional guru secara berkelanjutan. Di sisi lain, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya kolaboratif masih menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu, tingginya beban administrasi guru, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan yang berlangsung cepat. Akan tetapi, tantangan tersebut tidak menghambat berkembangnya budaya belajar profesional karena didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan ruang, fasilitas, dan kesempatan bagi guru untuk terus berkolaborasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan budaya kolaboratif tidak hanya bergantung pada komitmen individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi sekolah yang secara konsisten menciptakan iklim belajar yang kondusif.

Temuan penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil penelitian Hasmi (2015), Syahminan et al. (2024), Kubtiah et al. (2024), dan berbagai kajian mengenai *Professional Learning Community*, tetapi juga memberikan pemahaman bahwa budaya kolaboratif memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap sekolah sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasinya. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru tidak dapat dilakukan melalui model kolaborasi yang bersifat seragam, melainkan memerlukan strategi yang fleksibel dan adaptif terhadap karakteristik sekolah.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep *Collaborative Professionalism* dari Hargreaves dan O'Connor (2018), teori *Professional Learning* Day (1999), serta konsep *Professional Learning Community* dengan menunjukkan bahwa kolaborasi yang efektif merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan komitmen guru untuk belajar bersama. Dengan demikian, budaya kolaboratif bukan hanya menjadi sarana berbagi pengalaman, tetapi berkembang sebagai mekanisme strategis dalam membangun profesionalisme guru dan meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Mekanisme Evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Evaluasi merupakan komponen penting dalam pengembangan profesionalisme guru karena berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa setiap program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran. Dalam perspektif pengembangan profesional, evaluasi tidak hanya berorientasi pada penilaian keterlaksanaan program, tetapi juga menjadi dasar penyusunan tindak lanjut agar proses pengembangan kompetensi berlangsung secara berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa evaluasi PKB di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru telah dilaksanakan secara sistematis melalui identifikasi kebutuhan guru, pelaksanaan program, supervisi akademik, monitoring, refleksi pembelajaran, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi.

Analisis lintas situs memperlihatkan bahwa kedua sekolah memiliki kesamaan dalam memandang evaluasi sebagai bagian integral dari proses pembinaan profesional guru. Namun demikian, terdapat perbedaan dalam penekanan pelaksanaannya. SMP Negeri 3 Kotabaru lebih memfokuskan evaluasi pada implementasi hasil pelatihan melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, dan refleksi terhadap praktik mengajar. Sebaliknya, SMP Negeri 6 Kotabaru mengembangkan evaluasi yang terintegrasi dengan penguatan kompetensi digital guru melalui pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar, media pembelajaran digital, serta berbagai pelatihan teknologi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi PKB tidak diterapkan secara seragam, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan guru dan prioritas sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Temuan ini memperkuat model evaluasi pengembangan profesional yang dikemukakan Guskey (2002), yang menegaskan bahwa keberhasilan program tidak cukup diukur dari terlaksananya kegiatan, tetapi harus dilihat dari perubahan praktik pembelajaran setelah guru mengikuti program pengembangan kompetensi. Dalam penelitian ini, perubahan tersebut tercermin pada meningkatnya penggunaan strategi pembelajaran yang lebih inovatif, pemanfaatan teknologi digital, pengembangan asesmen yang lebih bervariasi, serta penerapan pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan kegiatan PKB dengan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi tidak berhenti pada tahap penilaian, tetapi diikuti dengan proses refleksi dan tindak lanjut yang dilakukan secara berkelanjutan. Guru didorong untuk mendiskusikan hasil supervisi, mengidentifikasi kendala pembelajaran, serta menyusun strategi perbaikan berdasarkan umpan balik yang diperoleh. Kondisi tersebut mendukung pandangan Darling-Hammond et al. (2020) bahwa pengembangan profesional yang efektif memerlukan refleksi, umpan balik, dan pendampingan yang berkesinambungan agar pengetahuan yang diperoleh benar-benar terimplementasi dalam praktik pembelajaran. Oleh karena itu, evaluasi dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian program, tetapi juga sebagai proses pembelajaran profesional yang mendorong guru melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Dalam perspektif teori *Professional Learning* Day (1999), evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran sepanjang hayat. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa evaluasi di kedua sekolah telah berkembang menjadi mekanisme organisasi yang mendukung guru untuk terus belajar melalui refleksi terhadap pengalaman mengajar dan implementasi hasil pengembangan profesional. Dengan demikian, evaluasi tidak dipahami sebagai aktivitas administratif semata, tetapi sebagai sarana membangun budaya belajar profesional yang berkelanjutan. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam pelaksanaan evaluasi PKB, antara lain keterbatasan waktu, tingginya beban administrasi guru, perkembangan teknologi yang sangat cepat, serta perbedaan

Copyright © 2026 The Author(s)

kesiapan guru dalam mengadopsi inovasi pembelajaran. Tantangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan evaluasi tidak hanya ditentukan oleh prosedur yang diterapkan, tetapi juga oleh dukungan organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan komitmen guru untuk terus mengembangkan kompetensinya. Dengan demikian, efektivitas evaluasi sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antara sistem evaluasi, budaya sekolah, dan kepemimpinan yang mendukung proses belajar profesional.

Temuan penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil penelitian Guskey (2002), Darling-Hammond et al. (2020), Utami et al. (2025), serta Mujiyat et al. (2026), tetapi juga memberikan pemahaman bahwa mekanisme evaluasi PKB dalam konteks studi multisitus bersifat kontekstual. Meskipun kedua sekolah menerapkan prinsip evaluasi yang sama, implementasinya berkembang sesuai karakteristik organisasi, kebutuhan guru, serta arah kebijakan masing-masing sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat satu model evaluasi yang dapat diterapkan secara seragam pada seluruh sekolah, melainkan diperlukan sistem evaluasi yang adaptif terhadap kondisi dan kebutuhan masing-masing satuan pendidikan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat model evaluasi pengembangan profesional Guskey (2002) serta teori *Professional Learning* Day (1999) dengan menunjukkan bahwa evaluasi yang efektif merupakan proses berkelanjutan yang mengintegrasikan supervisi akademik, refleksi, umpan balik, dan tindak lanjut dalam satu siklus pembelajaran profesional. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa evaluasi PKB akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila dirancang sebagai bagian dari budaya belajar sekolah, bukan sekadar sebagai mekanisme pelaporan administrasi. Dengan demikian, evaluasi menjadi instrumen strategis dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Implikasi Penelitian dan Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru. Temuan penelitian memperkuat teori Instructional Leadership Hallinger (2020) dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya diwujudkan melalui supervisi akademik, tetapi juga melalui kemampuan membangun budaya belajar, memfasilitasi kolaborasi profesional, serta mengembangkan sistem evaluasi PKB yang berkelanjutan. Penelitian ini juga memperkuat teori Professional Learning Day (1999) bahwa pengembangan profesional guru merupakan proses pembelajaran sepanjang hayat yang berlangsung melalui pengalaman, refleksi, kolaborasi, dan dukungan organisasi sekolah. Selain itu, hasil penelitian memperluas pemahaman mengenai implementasi kepemimpinan instruksional, budaya kolaboratif, dan evaluasi PKB dalam konteks studi multisitus. Meskipun kedua sekolah memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan profesionalisme guru, implementasinya berkembang secara berbeda sesuai karakteristik organisasi, kebutuhan guru, dan prioritas pengembangan masing-masing sekolah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru tidak dapat dilakukan melalui satu model yang bersifat seragam, tetapi memerlukan pendekatan yang adaptif terhadap konteks sekolah.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah agar menjadikan pengembangan profesionalisme guru sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu sekolah melalui penguatan supervisi akademik, komunitas belajar profesional, serta evaluasi PKB yang berorientasi pada perbaikan praktik pembelajaran. Bagi guru, budaya kolaboratif dan refleksi pembelajaran perlu terus dikembangkan sebagai sarana pembelajaran profesional yang berkelanjutan. Sementara itu, bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merancang kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang

lebih kontekstual dengan mempertimbangkan kebutuhan sekolah, perkembangan teknologi pendidikan, dan karakteristik guru sehingga program yang disusun lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilaksanakan pada dua sekolah menengah pertama negeri di Kabupaten Kotabaru sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh satuan pendidikan dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sehingga hasil penelitian memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik pengembangan profesionalisme guru, tetapi tidak mengukur hubungan sebab akibat maupun besarnya pengaruh antarvariabel. Ketiga, sumber data penelitian berfokus pada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru sehingga belum melibatkan perspektif pengawas sekolah, peserta didik, maupun pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas lokasi penelitian, melibatkan lebih banyak informan dari berbagai unsur, serta menggunakan pendekatan mixed methods agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan profesionalisme guru dan dampaknya terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan di SMP Negeri 3 Kotabaru dan SMP Negeri 6 Kotabaru dibangun melalui sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif sekolah, dan mekanisme evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai penggerak pengembangan profesional guru melalui fasilitasi, supervisi akademik, dan pembinaan berkelanjutan. Budaya kolaboratif mendorong pembelajaran profesional melalui MGMP, komunitas belajar, refleksi, dan berbagi praktik baik, sedangkan evaluasi PKB memastikan bahwa hasil pengembangan kompetensi diimplementasikan dalam praktik pembelajaran melalui monitoring, refleksi, dan tindak lanjut secara berkelanjutan. Analisis multisitus menunjukkan bahwa kedua sekolah memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan profesionalisme guru, tetapi menerapkan strategi yang berbeda sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, dan prioritas pengembangan masing-masing sekolah.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep Instructional Leadership, Professional Learning, dan Collaborative Professionalism dengan menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan hasil keterpaduan kepemimpinan sekolah, budaya kolaboratif, dan evaluasi yang berkelanjutan dalam konteks organisasi sekolah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah, pengawas, dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional guru yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan guna meningkatkan mutu pembelajaran.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilaksanakan pada dua sekolah menengah pertama negeri di Kabupaten Kotabaru dengan pendekatan kualitatif sehingga temuan penelitian menggambarkan konteks kedua sekolah tersebut dan belum dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini berfokus pada perspektif kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru sehingga belum mencakup pandangan pengawas sekolah, peserta didik, maupun pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak lokasi penelitian, memperluas sumber data, serta menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengembangan profesionalisme guru.

Copyright © 2026 The Author(s)

References

Amelia, R., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Pengembangan kompetensi guru dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran di sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.

Aslamiah, A., Suriansyah, A., & Hadi, S. (2023). Pengembangan kompetensi pedagogik guru melalui pelatihan media pembelajaran berbasis teknologi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 15*(1), 56–67.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 8*(3), 381–391.

Hallinger, P. (2020). Leadership and teacher learning. *Educational Management Administration & Leadership, 48*(4), 554–572.

Hardi, H., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Pengembangan profesionalisme guru melalui revitalisasi MGMP dan dukungan kebijakan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. Corwin Press.

Hasmi, R. I. (2015). Kolaborasi profesional guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar, 6*(2), 89–98.

Jamil, M. S. (2020). Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi multisitus. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8*(1), 45–58.

Kubtiah, K., Zahriyanti, Z., & Marsithah, M. (2024). Budaya kolaboratif dan komitmen kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 12*(2), 145–162.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management, 40*(1), 5–22.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage.

Mujiyat, M., Suriansyah, A., Bachri, A. A., & Aslamiah, A. (2026). Empowering teachers through continuous professional development: How an empowerment-oriented school culture strengthens teacher professionalism. *Jurnal Eduscience, 13*(1), 303–319.

Mulyasa, E. (2018). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.

Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi. (2019). Organizational commitment of teachers in improving teacher performance. *International Journal of Instruction, 12*(2), 623–636.

OECD. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.

Pratomo, A., Suryadi, D., & Kurniawan, R. (2024). Professional learning community and sustainable teacher professional development in secondary schools. *Journal of Educational Management Studies*.

Raihanah, R., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Elementary teacher competency development management: A multi-site study at SDN Sungai Lulut 1 and SDN Keliling Benteng Ilir Regency. *International Journal of Social Science and Human Research, 6*(1), 259–264.

Ridha, A. N., Rizaldi, M. H., Terayanti, Y. A., Rizhan, M., Sahdat, S., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2026). Evaluation of the effectiveness of educational resource management. *Journal of Educational Sciences, 10*(1), 1737–1749.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat, 8*(3), 201–215.

Syahminan, A., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2024). Pengaruh budaya sekolah dan kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru. *Edukasia, 5*(1), 1249–1254.

UNESCO. (2024). *Global education monitoring report 2024: Leadership in education*. UNESCO.

Utami, S., Isfarudi, I., & Sapriati, S. (2025). Evaluasi program pengembangan profesionalisme guru melalui KKG. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 10*(1), 78–92.