



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Iklim Sekolah yang Kohesif

Principal Leadership Training in Building a Cohesive School Climate

Ramli Rasyid^{1*}, Taufiq Natsir², Ishak², Ridwan², dan Ahmad Wahidiyat Haedar²

Abstrak

Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola dan iklim organisasi di satuan pendidikan. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di SMKN 5 Majene dengan tujuan membekali kepala sekolah dan tim manajemen sekolah dalam membangun iklim sekolah yang kohesif dan komunikatif. Metode pelatihan yang digunakan mengkombinasikan teori kepemimpinan transformatif dengan pendekatan partisipatif melalui diskusi, studi kasus, dan simulasi. Peserta yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru perwakilan mengikuti rangkaian kegiatan selama dua hari. Evaluasi dilakukan menggunakan pre-test dan post-test serta kuesioner reflektif untuk mengukur perubahan pemahaman dan perilaku peserta. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan skor rata-rata peserta dari 58,3 pada pre-test menjadi 85,1 pada post-test, menandakan keberhasilan transfer pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, terjadi perubahan signifikan dalam pola komunikasi dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, yang mendukung terbentuknya iklim kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Implementasi rencana tindak lanjut seperti pembentukan Forum Komunikasi Internal Sekolah dan sesi refleksi mingguan menjadi bukti nyata komitmen sekolah dalam menjaga keberlanjutan perubahan tersebut. Kegiatan ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan sekolah sebagai faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menyediakan model pelatihan yang aplikatif dan kontekstual bagi sekolah-sekolah lain.

Kata Kunci: Pelatihan kepemimpinan, kepala sekolah, iklim sekolah, kohesif, pengabdian masyarakat

Abstract

Principal leadership training is one of the strategic efforts to improve the quality of governance and organizational climate in educational units. This community service activity was carried out at SMKN 5 Majene with the aim of equipping the principal and school management team in building a cohesive and communicative school climate. The training method used combines transformative leadership theory with a participatory approach through discussions, case studies, and simulations. Participants consisting of school principals, vice principals, and representative teachers participated in a series of activities for two days. Evaluation was carried out using pre-test and post-test as well as reflective questionnaires to measure changes in participants' understanding and behavior. The results of the training showed an increase in the average score of participants from 58.3 in the pre-test to 85.1 in the post-test, indicating the success of knowledge and skills transfer. In addition, there has been a significant change in teachers' communication patterns and involvement in decision-making, which supports the formation of a more open and collaborative work climate. The implementation of follow-up plans such as the establishment of the School Internal Communication Forum and weekly reflection sessions are clear evidence of the school's commitment to maintaining the sustainability of these changes. This activity makes an important contribution in strengthening the capacity of school leadership as a key factor in improving the quality of education and providing an applicative and contextual training model for other schools.

Keywords: Leadership training, principal, school climate, cohesiveness, community service

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peran kepemimpinan kepala sekolah dalam

*Korespondensi:

Ramli Rasyid

ramlirasyid@unm.ac.id

Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar, Indonesia



mengelola dan mengarahkan seluruh komponen sekolah menuju tercapainya tujuan pendidikan [1]. Dalam konteks sekolah menengah kejuruan (SMK), peran kepala sekolah bahkan menjadi semakin kompleks dan strategis karena berkaitan erat dengan penyelarasan antara pendidikan dan dunia kerja. Kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya berorientasi pada aspek administratif, melainkan juga sangat menentukan kualitas iklim sekolah yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja guru, serta hasil belajar peserta didik. Iklim sekolah merupakan atmosfer sosial dan psikologis yang terbentuk dari interaksi antarwarga sekolah. Iklim yang kohesif ditandai oleh rasa saling percaya, kolaborasi yang kuat, komunikasi yang terbuka, serta adanya komitmen bersama terhadap visi dan misi sekolah. Dalam iklim yang positif dan kohesif, seluruh elemen sekolah cenderung bekerja lebih efektif, menunjukkan partisipasi aktif, dan bersedia berinovasi untuk perbaikan berkelanjutan [2]. Oleh karena itu, membangun iklim sekolah yang kohesif menjadi kebutuhan yang sangat mendesak di tengah tuntutan peningkatan mutu pendidikan.

Dalam mewujudkan iklim sekolah yang kohesif, kepala sekolah memiliki peran kunci sebagai pemimpin pembelajaran dan penggerak perubahan. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, komunikatif, dan partisipatif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, memotivasi guru untuk berkinerja optimal, serta mendorong siswa untuk berkembang secara maksimal [3]. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menghambat proses pendidikan, menciptakan konflik internal, serta memicu rendahnya semangat kerja warga sekolah. Karena itu, peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi fokus penting dalam upaya penguatan tata kelola pendidikan [4]. SMKN 5 Majene sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan di Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat, memainkan peran strategis dalam mencetak lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan, ditemukan bahwa iklim sekolah belum sepenuhnya mendukung kolaborasi lintas unit dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Terdapat kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan staf, serta kurangnya forum reflektif untuk membahas pengembangan sekolah secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi yang terencana untuk memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, agar mampu menciptakan iklim yang lebih kohesif dan produktif.

Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu pendekatan strategis untuk menjawab tantangan tersebut. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepala sekolah dalam memimpin, mengelola konflik, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inspiratif [5]. Melalui pelatihan, kepala sekolah tidak hanya dibekali dengan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif dan partisipatif dalam konteks sekolah. Pelatihan juga menjadi wahana refleksi dan tukar pengalaman antar kepala sekolah dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi di lapangan [6]. Model pelatihan yang dirancang dalam program pengabdian ini mengedepankan pendekatan partisipatif dan kontekstual, di mana peserta dilibatkan secara aktif dalam proses pembelajaran melalui diskusi kelompok, studi kasus, simulasi kepemimpinan, serta rencana tindak lanjut berbasis kebutuhan sekolah masing-masing. Dengan demikian, pelatihan tidak bersifat satu arah atau hanya sebagai transfer ilmu, tetapi menjadi ruang dialog yang mempertemukan pengalaman praktik dengan landasan teoritis. Pendekatan ini diyakini lebih efektif dalam menanamkan pemahaman dan keterampilan baru yang aplikatif dan relevan.

Relevansi pelatihan ini juga semakin kuat apabila dikaitkan dengan dinamika pendidikan saat ini, di mana sekolah dihadapkan pada tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Kepala sekolah tidak lagi cukup menjadi administrator, tetapi harus mampu menjadi agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk menghadapi tantangan tersebut [7]. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan harus diarahkan untuk memperkuat peran strategis kepala sekolah dalam membangun visi masa depan sekolah, menginspirasi guru dan siswa, serta menciptakan budaya sekolah yang adaptif dan berkelanjutan [8], [9]. Dalam konteks SMKN 5 Majene, pelatihan kepemimpinan ini diharapkan menjadi titik awal dari transformasi kultural yang lebih luas di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat akan lebih mampu membangun komunikasi efektif dengan guru dan siswa, menjembatani kepentingan antar unit kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan profesional. Dengan iklim sekolah yang kohesif, diharapkan seluruh warga sekolah dapat bekerja dalam sinergi, saling mendukung, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan ini juga merupakan wujud kontribusi perguruan tinggi dalam penguatan kapasitas lembaga pendidikan di daerah. Sebagai bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, pengabdian ini didesain tidak hanya untuk mentransfer ilmu, tetapi juga sebagai upaya kolaboratif untuk menyelesaikan persoalan riil yang dihadapi oleh mitra. Dengan menggandeng SMKN 5 Majene sebagai mitra, kegiatan ini sekaligus menjadi sarana bagi para dosen dan mahasiswa untuk memahami dinamika sekolah secara lebih mendalam, serta mengembangkan model pelatihan yang dapat

direplikasi di sekolah-sekolah lain. Secara metodologis, pelatihan ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yakni asesmen kebutuhan (need assessment), perancangan modul pelatihan, pelaksanaan workshop, monitoring, dan evaluasi. Tahap asesmen dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik kepala sekolah dan guru-guru di SMKN 5 Majene terkait kepemimpinan dan pengelolaan iklim sekolah. Hasil asesmen ini menjadi dasar dalam merancang materi pelatihan yang kontekstual dan tepat sasaran. Selanjutnya, pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam bentuk workshop interaktif dengan fasilitator yang kompeten dan berpengalaman di bidang kepemimpinan pendidikan.

Materi pelatihan mencakup beberapa topik kunci, seperti konsep kepemimpinan transformatif, komunikasi efektif, pengambilan keputusan partisipatif, manajemen konflik, serta strategi membangun budaya sekolah yang positif. Setiap sesi pelatihan dirancang dengan pendekatan andragogi, yang menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran yang aktif dan reflektif. Selain itu, pelatihan juga dilengkapi dengan sesi refleksi individu dan kelompok untuk mendorong internalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang diharapkan. Untuk mengukur efektivitas pelatihan, dilakukan evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan (pre-test dan post-test), serta wawancara mendalam dengan peserta untuk menangkap perubahan persepsi, pemahaman, dan kesiapan mereka dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan di sekolah. Hasil evaluasi ini menjadi bahan perbaikan untuk kegiatan pelatihan selanjutnya, sekaligus sebagai bahan refleksi akademik mengenai efektivitas program pengabdian dalam meningkatkan kapasitas institusional mitra.

Lebih dari sekadar peningkatan kompetensi individu, pelatihan ini bertujuan untuk mendorong perubahan sistemik dalam pengelolaan sekolah, terutama dalam membangun iklim sekolah yang kohesif. Iklim yang baik akan menjadi fondasi bagi proses pembelajaran yang bermutu, penciptaan budaya kerja yang sehat, serta peningkatan partisipasi seluruh pemangku kepentingan. Di tengah berbagai tantangan pendidikan, penguatan kepemimpinan kepala sekolah melalui pelatihan menjadi salah satu langkah strategis yang harus terus dilakukan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini bukan hanya menjadi sarana transfer ilmu dan keterampilan, tetapi juga sebagai proses pemberdayaan institusional yang dapat mendorong perubahan positif di tingkat sekolah. Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 5 Majene merupakan upaya nyata untuk mewujudkan sekolah yang tidak hanya unggul dalam prestasi akademik, tetapi juga kuat dalam nilai-nilai kebersamaan, komunikasi yang sehat, serta budaya kerja yang harmonis. Harapannya, program ini dapat menjadi model pengembangan profesional kepala sekolah di berbagai konteks pendidikan lainnya, khususnya di wilayah-wilayah yang masih menghadapi tantangan dalam membangun iklim sekolah yang kohesif dan produktif.

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui lima tahapan utama, yaitu: identifikasi kebutuhan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan, serta evaluasi. Seluruh tahapan dirancang agar kegiatan berjalan terarah dan sesuai dengan kondisi nyata di SMKN 5 Majene. Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan. Kegiatan ini dilakukan melalui observasi langsung ke sekolah, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta penyebaran kuesioner sederhana. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi sekolah, khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Dari hasil identifikasi ditemukan bahwa komunikasi antarwarga sekolah masih perlu diperkuat, dan budaya kerja belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif.

Tahap kedua adalah perencanaan pelatihan. Berdasarkan hasil asesmen, tim pengabdian menyusun materi pelatihan yang mencakup topik-topik seperti kepemimpinan transformatif, komunikasi efektif, manajemen konflik, dan strategi membangun iklim sekolah yang kohesif. Metode pelatihan dirancang secara interaktif, menggabungkan presentasi, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Tahap ketiga adalah pelaksanaan pelatihan, yang dilakukan dalam bentuk workshop selama dua hari. Kegiatan ini diikuti oleh kepala sekolah dan beberapa guru perwakilan. Hari pertama difokuskan pada penguatan konsep dan pemahaman, sedangkan hari kedua diisi dengan praktik dan penyusunan rencana tindak lanjut. Pelatihan dipandu oleh fasilitator yang berpengalaman dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

Setelah pelatihan, dilakukan pendampingan selama beberapa minggu. Pada tahap ini, peserta diminta untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun, seperti membentuk forum komunikasi atau melakukan pertemuan rutin dengan guru. Tim pengabdian memberikan pendampingan melalui kunjungan langsung maupun komunikasi daring, untuk memastikan pelaksanaan berjalan lancar. Tahap terakhir adalah evaluasi dan refleksi. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test, serta melalui wawancara dengan peserta untuk menilai dampak pelatihan. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk menilai keberhasilan program sekaligus bahan perbaikan di masa mendatang. Melalui tahapan ini, diharapkan

terjadi peningkatan kemampuan kepemimpinan dan terciptanya iklim sekolah yang lebih positif di SMKN 5 Majene.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 5 Majene telah menunjukkan hasil yang positif, baik dari sisi peningkatan pemahaman konseptual maupun dari aspek perubahan perilaku dan implementasi nyata di lingkungan sekolah. Pelatihan yang berlangsung selama dua hari dan diikuti oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta perwakilan guru ini menghasilkan sejumlah capaian yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.



Gambar 1. Penyajian Materi Pengabdian

Dari aspek pemahaman, terlihat adanya peningkatan signifikan skor post-test peserta dibandingkan pre-test. Pre-test dilakukan sebelum pelatihan dimulai untuk mengukur pemahaman awal peserta terhadap materi kepemimpinan transformatif, komunikasi efektif, dan pembangunan iklim sekolah yang kohesif. Setelah pelatihan, peserta mengisi post-test dengan hasil yang menunjukkan peningkatan skor cukup tinggi. Tabel berikut menunjukkan hasil pre-test dan post-test peserta:

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta Pelatihan

No	Nama Peserta	Jabatan	Skor Pre-Test	Skor Post-Test	Kenaikan Skor
1	AM	Kepala Sekolah	65	90	+35
2	N	Wakasek Kurikulum	60	88	+28
3	LK	Wakasek Kesiswaan	62	85	+23
4	AR	Wakasek Sarana	58	82	+24
5	IP	Guru Akuntansi	55	80	+35
6	JN	Guru Teknik Otomotif	57	84	+27
7	RM	Guru Tata Busana	53	82	+29
8	MI	Guru Teknik Listrik	59	83	+24
9	DK	Guru Bahasa Indonesia	54	81	+27
10	SA	Guru Produktif TKJ	52	86	+34
Rata-rata			58,3	85,1	+28,6

Hasil peningkatan ini mencerminkan efektivitas metode pelatihan yang digunakan, termasuk diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kepemimpinan [10]. Selain peningkatan kognitif, pelatihan juga berhasil memicu perubahan perilaku dan pola komunikasi di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner reflektif yang diisi peserta satu minggu setelah pelatihan, terjadi perubahan positif dalam keterbukaan komunikasi, kolaborasi antarguru, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Tabel 2. Perubahan Sikap dan Pola Komunikasi Internal

Indikator Pengamatan	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	30%	90%
Guru merasa nyaman menyampaikan pendapat	40%	85%
Komunikasi antarguru bersifat terbuka dan dua arah	45%	80%
Koordinasi antarbidang berjalan secara terjadwal	50%	90%
Partisipasi aktif dalam rapat atau forum sekolah	55%	88%

Data di atas menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga mulai menciptakan perubahan kultur organisasi di sekolah. Para guru merasa lebih didengar, sementara kepala sekolah menunjukkan keterbukaan yang lebih tinggi dalam mengelola dinamika internal [11]. Dampak berikutnya adalah implementasi rencana tindak lanjut yang telah disusun oleh peserta pelatihan. Rencana ini mencakup sejumlah aksi nyata yang bertujuan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kohesif dan komunikatif.

Tabel 3. Capaian Implementasi Rencana Tindak Lanjut

No	Rencana Aksi	Status Pelaksanaan	Catatan
1	Pembentukan Forum Komunikasi Internal Sekolah	Sudah dilaksanakan	Pertemuan perdana telah dilakukan 1 minggu pasca pelatihan
2	Penyusunan Kode Etik Komunikasi Sekolah	Dalam proses finalisasi	Draft telah dibahas dalam rapat guru
3	Sesi Refleksi Guru Mingguan	Sudah berjalan	Dilakukan setiap hari Jumat sore di tiap jurusan
4	Penerapan Kotak Saran Digital	Sudah berjalan	Menggunakan Google Form internal
5	Pelibatan guru dalam agenda sekolah	Sudah diterapkan	Guru terlibat dalam perencanaan HUT sekolah

Dari lima rencana aksi tersebut, empat telah berjalan dan satu sedang dalam tahap finalisasi. Hasil ini mencerminkan komitmen sekolah untuk menerapkan hasil pelatihan dalam praktik nyata. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini tidak hanya berhasil meningkatkan pemahaman peserta, tetapi juga menghasilkan perubahan perilaku dan aksi nyata di sekolah. Pelatihan ini menjadi awal dari transformasi budaya kerja yang lebih kolaboratif dan partisipatif di SMKN 5 Majene.

Pembahasan

Kegiatan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 5 Majene merupakan bagian dari upaya penguatan tata kelola pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai partisipatif dan kolaboratif. Dalam era pendidikan modern, keberhasilan sebuah institusi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sarana dan prasarana, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia dan iklim organisasi yang dibangun. Oleh karena itu, pelatihan ini menjadi bentuk intervensi strategis untuk memperkuat kepemimpinan transformatif kepala sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada iklim sekolah secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pre-test dan post-test, terlihat adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Rata-rata skor peserta meningkat dari 58,3 menjadi 85,1, menunjukkan bahwa konten pelatihan yang disampaikan telah diterima dan dipahami dengan baik oleh peserta. Peningkatan ini tidak hanya mencerminkan efektivitas metode pembelajaran, tetapi juga mengindikasikan bahwa para peserta memang memiliki kebutuhan terhadap peningkatan kapasitas dalam hal kepemimpinan yang komunikatif dan transformatif. Hal ini menguatkan teori bahwa pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan riil lapangan akan lebih tepat sasaran dan memberikan hasil yang bermakna.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sekolah melalui pengaruhnya terhadap motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi guru. Dalam konteks SMKN 5 Majene, pelatihan ini mendorong para pemimpin sekolah untuk mengubah pendekatan dari gaya kepemimpinan otoriter menjadi partisipatif. Sebelum pelatihan, pola komunikasi yang dominan adalah satu arah—kepala sekolah memberikan instruksi, sementara guru hanya melaksanakan tanpa ruang untuk berdiskusi. Setelah pelatihan, muncul perubahan yang nyata, di mana guru merasa lebih dihargai pendapatnya dan mulai aktif dalam proses pengambilan keputusan. Perubahan sikap ini juga didukung oleh hasil kuesioner reflektif yang menunjukkan bahwa 90% peserta merasakan adanya peningkatan keterlibatan guru dalam agenda sekolah. Ini mencerminkan terbentuknya iklim kerja yang lebih sehat dan

demokratis, yang merupakan syarat penting dalam menciptakan sekolah yang kohesif. Iklim sekolah yang positif akan memperkuat semangat kerja tim, menumbuhkan rasa saling percaya, dan meningkatkan motivasi kerja. Lebih jauh, jika kondisi ini terus dipelihara, maka akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan kepada peserta didik.

Implementasi rencana tindak lanjut yang disusun bersama di akhir pelatihan menjadi indikator keberhasilan lainnya. Sebanyak 80% dari rencana aksi yang dirancang telah diterapkan dalam waktu satu bulan pasca pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif. Adanya pembentukan Forum Komunikasi Internal Sekolah (FKIS), pelaksanaan sesi refleksi guru mingguan, dan penerapan kotak saran digital merupakan wujud konkret dari komitmen perubahan. Hal ini sejalan dengan pendekatan action research dalam pengembangan pendidikan, di mana partisipasi aktif para pemangku kepentingan menjadi bagian dari proses transformasi. Dari sisi dinamika sosial organisasi, pelatihan ini memperlihatkan bahwa perubahan kultural di sekolah dapat dimulai dari perubahan kecil yang konsisten. Misalnya, sesi refleksi mingguan yang awalnya hanya dianggap sebagai evaluasi informal, ternyata mampu menjadi ruang aman bagi guru untuk saling berbagi tantangan, ide, dan solusi. Ini mendorong tumbuhnya empati dan solidaritas yang lebih kuat antar rekan kerja. Secara teori, hal ini mendukung konsep distributed leadership, di mana kepemimpinan tidak hanya terpusat pada kepala sekolah, tetapi juga tersebar dalam komunitas sekolah.

Namun demikian, kegiatan pengabdian ini juga menghadapi beberapa tantangan yang patut dicermati. Salah satunya adalah keberlanjutan dari perubahan yang telah dicapai. Tanpa penguatan lanjutan, seperti supervisi berkala atau pelatihan tambahan, dikhawatirkan antusiasme awal akan berkurang dan kembali pada pola lama. Oleh karena itu, penting adanya tindak lanjut dari pelatihan ini, baik dalam bentuk pendampingan jarak jauh, monitoring, maupun pelibatan Dinas Pendidikan Kabupaten Majene untuk menjadikan inisiatif ini sebagai model replikasi di sekolah lain. Aspek lain yang menjadi perhatian adalah keterlibatan semua unsur sekolah. Dalam pelatihan ini, sebagian besar peserta adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru perwakilan. Untuk menciptakan dampak yang lebih luas, pelatihan serupa idealnya mencakup seluruh guru dan staf sekolah agar pemahaman dan semangat perubahan tidak berhenti hanya pada level pimpinan atau perwakilan. Sinergi antar seluruh warga sekolah merupakan syarat mutlak untuk membangun iklim sekolah yang kohesif secara menyeluruh.

Dari perspektif akademik, kegiatan ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan model pelatihan kepemimpinan berbasis lokal. Pendekatan pelatihan yang digunakan menggabungkan teori-teori manajemen pendidikan dengan konteks lokal Majene, yang menjadikan materi lebih relevan dan mudah diterapkan. Misalnya, diskusi kasus yang diambil dari pengalaman nyata para guru di sekolah masing-masing membuat peserta lebih terlibat secara emosional dan termotivasi untuk mencari solusi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang kontekstual jauh lebih efektif daripada pendekatan yang terlalu normatif atau generik. Selanjutnya, dalam kerangka pengabdian masyarakat, kegiatan ini memberikan pembelajaran bahwa intervensi yang bersifat edukatif dan partisipatif memiliki potensi besar dalam membangun kapasitas kelembagaan pendidikan. Pengabdian ini bukan hanya tentang transfer ilmu, tetapi juga tentang membangun ruang kolaboratif untuk refleksi, pembelajaran, dan transformasi bersama. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip pengabdian masyarakat berbasis kemitraan (community-based service learning), di mana keberhasilan suatu kegiatan sangat tergantung pada sejauh mana partisipasi aktif dan rasa kepemilikan dari mitra sasaran.

Secara keseluruhan, pelatihan ini telah membuktikan bahwa peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pembentukan iklim sekolah yang sehat. Perubahan yang terjadi di SMKN 5 Majene menjadi bukti bahwa dengan pendekatan yang tepat, dukungan yang memadai, dan partisipasi yang luas, transformasi organisasi pendidikan dapat dilakukan secara bertahap namun berkelanjutan. Ke depan, upaya ini perlu diperkuat dengan kolaborasi antara sekolah, dinas pendidikan, dan perguruan tinggi sebagai penyelenggara program pengabdian, agar tercipta sistem pembinaan kepemimpinan yang berkesinambungan.

Kesimpulan

Kegiatan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 5 Majene berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta secara signifikan, terbukti dari kenaikan skor rata-rata pre-test ke post-test serta perubahan positif dalam pola komunikasi dan partisipasi guru. Dampak nyata terlihat pada terbentuknya iklim sekolah yang lebih kohesif dan kolaboratif melalui penerapan berbagai program tindak lanjut seperti forum komunikasi internal dan sesi refleksi mingguan. Kontribusi pengabdian ini tidak hanya memperkuat kapasitas kepemimpinan di SMKN 5 Majene, tetapi juga memberikan model pelatihan yang relevan dan aplikatif sebagai referensi bagi pengembangan kepemimpinan sekolah lain di wilayah setempat.

Ucapan Terima Kasih

Izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam menyukseskan kegiatan pengabdian ini, mulai dari pihak lembaga Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.

Kontribusi Penulis

Penulis melakukan segalanya bersama tim, mulai dari tahap menyusun konsep, membuat laporan ilmiah, dan menyelesaikan naskah artikel ilmiah.

Detail penulis

¹Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

² Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Received: 04 April 2025

Accepted: 26 Mei 2025

Published online: 02 Juni 2025

Daftar Pustaka

- [1] M. Ulfah, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA PGRI 6 Banjarmasin," *EduCurio J.*, vol. 3, no. 2, hal. 323–327, 2025.
- [2] Aminollah, F. Hardiansyah, dan Zainuddin, "Pengaruh Kualitas Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru," *Pendas J. Ilm. Pendidik. Dasar*, vol. 10, no. 1, hal. 173–178, 2025.
- [3] H. Masquroh, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kualitas Pendidikan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Dasar Kota Cilegon," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, hal. 429–440, 2025.
- [4] Noviana, R. Iskandar, Ristawati, dan R. Sylvia, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Guru MTsN 5 Pidie," *indOmera*, vol. 6, no. 11, hal. 9–15, 2025.
- [5] A. Azzahra, F. Ismail, dan M. Astuti, "Membangun Sinergi Sekolah dan Masyarakat: Inovasi Pengelolaan dalam Konteks Pendidikan Islam," *J. Innov. Creat.*, vol. 5, no. 2, hal. 1345–1363, 2025.
- [6] S. A. N. Syafitri, D. Susanto, dan Rasuna, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Robbani Banjarbaru," *J. Ter. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 7, no. 1, hal. 141–151, 2025.
- [7] H. F. Janah, A. A. Fitrazizqiany, B. A. Mukaromah, U. Khasanah, A. Rohaini, dan T. Fatoni, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik di Lingkungan Pendidikan," *Al Mikraj – J. Stud. Islam dan Hum. Menanggapi*, vol. 5, no. 2, hal. 450–457, 2025.
- [8] Mu'ripah, M. F. Fernadi, dan A. Muammar, "Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Membina dan Meningkatkan Profesionalitas Guru MTs Miftahul Jannah Kecamatan Bengkunt Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2024/2025," *J. Mubtadiin*, vol. 11, no. 1, hal. 1–23, 2025.
- [9] M. A. Irfansyah, Arismunandar, dan Faridah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah," *PEDAGOGIKA*, vol. 6, no. 1, hal. 98–111, 2025.
- [10] Carudin dan K. Agus, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *J. Ilm. Pendidik Indones.*, vol. 1, no. 1, hal. 30–37, 2022.
- [11] M. Saleh, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan Di MTS Kabupaten Jeneponto," *BUGIS J. Business, Technol. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, hal. 1–16, 2023.

Catatan Penerbit

Borneo Novelty Publishing tetap netral sehubungan dengan klaim yurisdiksi dalam peta yang diterbitkan dan afiliasi kelembagaan.