

PELATIHAN KEPEMIMPINAN GURU BERBASIS MODEL *FIVE PRACTICES AND TEN COMMITMENTS OF EXEMPLARY LEADERSHIP* DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Hasan Hariri<sup>1</sup>, Farida Ariyani<sup>2</sup>, Siti Rahma Sari<sup>3\*</sup>, Atik Rusdiani<sup>4</sup>, Joko Triyantoro<sup>5</sup>, Hamid Mukhlis<sup>6</sup>

<sup>1-4</sup>Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung

<sup>5</sup>SMP Al-Kausar Bandar Lampung

<sup>6</sup>Doktor Pendidikan, Universitas Lampung

Email Korespondensi: sitirahmasari@fkip.unila.ac.id

Disubmit: 06 November 2025

Diterima: 11 November 2025

Diterbitkan: 01 Desember 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/jkpm.v8i12.23371>

## ABSTRAK

Pelatihan kepemimpinan guru berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* merupakan upaya strategis untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan pendidik melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang visioner, inspiratif, kolaboratif, dan beroorientasi pada perubahan positif di lingkungan sekolah. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan guru dan kepala sekolah melalui pelatihan berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* yang dikembangkan oleh Kouzes dan Posner. Program dilaksanakan di SMKS Al Hikmah Kabupaten Lampung Tengah dan melibatkan guru SMA/SMK sekitar sebanyak 25 kepala sekolah dan guru. Pendekatan pelatihan dirancang partisipatif, reflektif, dan aplikatif dengan menekankan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), *peer coaching*, dan penyusunan *action plan*. Kegiatan mencakup tahap identifikasi kebutuhan, pelaksanaan workshop interaktif, praktik lapangan, serta evaluasi dan refleksi hasil pelatihan. Hasil menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep *teacher leadership*, kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan manajemen konflik. Program ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, kolaborasi antarguru, serta penguatan kepemimpinan instruksional berbasis nilai dan etika.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Guru, *Five Practices and Ten Commitment*, Pengembangan Profesional.

## ABSTRACT

*Teacher leadership training based on the Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership model is a strategic effort to develop educator leadership capacity by implementing visionary, inspiring, collaborative, and positive change-oriented leadership principles in the school setting. This community service activity aims to improve the leadership capacity of teachers and principals through training based on the Five Practices and Ten*

*Commitments of Exemplary Leadership model developed by Kouzes and Posner. The program was implemented at SMKS Al Hikmah in Central Lampung Regency and involved teachers from surrounding high schools/vocational schools. The training approach was designed to be participatory, reflective, and applicable, emphasizing experiential learning, peer coaching, and developing action plans. Activities included needs identification, interactive workshops, field practice, and evaluation and reflection on training results. Results showed an increase in participants' understanding of the concept of teacher leadership, communication skills, collaboration, and conflict management. This program had a positive impact on increasing motivation, collaboration between teachers, and strengthening value- and ethics-based instructional leadership.*

**Keywords:** Teacher Leadership, Five Practices and Ten Commitments, Professional Development.

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan paradigma pendidikan di abad ke-21 menuntut guru untuk tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi peserta didik serta rekan sejawat di lingkungan sekolah (Bush, 2020). Guru kini dipandang sebagai agen perubahan yang berperan penting dalam membangun budaya sekolah yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Dalam konteks pendidikan Indonesia, khususnya dengan implementasi *Kurikulum Merdeka*, guru diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan instruksional yang kuat untuk merancang pengalaman belajar yang relevan, kontekstual, dan bermakna bagi peserta didik (Mardhiyah et al., 2021).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru masih menghadapi tantangan dalam menjalankan peran kepemimpinan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara di SMKS Al Hikmah Lampung Tengah, teridentifikasi bahwa sebagian besar guru masih bekerja secara individual dan berorientasi pada rutinitas mengajar. Kegiatan refleksi pedagogis dan kolaborasi profesional belum menjadi budaya yang mengakar. Kepala sekolah pun cenderung menjalankan peran administratif dibandingkan mengembangkan fungsi kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi perubahan di lingkungan sekolah. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan *Kurikulum Merdeka* yang menuntut peran guru sebagai perancang pembelajaran dan pemimpin belajar belum berjalan secara optimal.

Kesenjangan antara idealisme kebijakan pendidikan dengan praktik di lapangan memperlihatkan perlunya intervensi dalam bentuk pelatihan kepemimpinan yang sistematis, kontekstual, dan berlandaskan nilai. Pelatihan semacam ini tidak hanya perlu berfokus pada aspek teknis atau manajerial, tetapi juga menumbuhkan kesadaran reflektif dan etika kepemimpinan yang kuat. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks tersebut adalah *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* yang dikembangkan oleh Kouzes dan Posner (2017). Model ini menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak ditentukan oleh posisi struktural, tetapi oleh perilaku dan komitmen dalam menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan orang lain. Lima praktik

utama yang diperkenalkan dalam model ini—*Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act, dan Encourage the Heart*—mendorong pemimpin untuk memimpin dengan keteladanan, keberanian berinovasi, serta komitmen pada pemberdayaan dan penghargaan terhadap individu di sekitarnya.

Berbagai penelitian mendukung efektivitas model ini dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan di sektor pendidikan. Hallinger (2010) menegaskan bahwa penerapan prinsip kepemimpinan reflektif dan kolaboratif mampu meningkatkan motivasi serta komitmen guru dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran. Sementara Hui dan Singh (2020) menemukan bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis nilai seperti yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner dapat memperkuat loyalitas, empati, dan komitmen profesional tenaga pendidik. Dalam konteks Indonesia, Hariri et al. (2023) menggarisbawahi pentingnya pengembangan *teacher leadership* sebagai strategi untuk memperkuat karakter, otonomi profesional, dan daya adaptasi guru dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks.

Selain dimensi konseptual, konteks lokal juga menjadi pertimbangan penting dalam pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan. Dalam budaya Lampung, nilai-nilai kearifan lokal seperti *Pi'il Pesenggiri*—yang meliputi *juluk adok* (kehormatan), *nemui nyimah* (keramahan), *nengah nyappur* (keterbukaan), dan *sakai sambayan* (gotong royong)—dapat menjadi landasan moral bagi penguatan kepemimpinan guru. Nilai-nilai ini selaras dengan semangat *Enable Others to Act* dan *Encourage the Heart*, yaitu menciptakan hubungan saling percaya, menghargai kontribusi orang lain, dan menumbuhkan motivasi kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Integrasi antara model kepemimpinan modern dengan kearifan lokal ini diharapkan dapat menghasilkan pemimpin pendidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berakar kuat pada nilai-nilai budaya dan moral bangsa.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui program Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* di Kabupaten Lampung Tengah. Kegiatan ini dirancang untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan guru dan kepala sekolah agar mampu menerapkan praktik kepemimpinan yang inspiratif, reflektif, dan kolaboratif dalam konteks sekolah masing-masing. Melalui pelatihan ini, diharapkan lahir komunitas guru pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan dan pelopor inovasi dalam mewujudkan sekolah yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing di era digital.

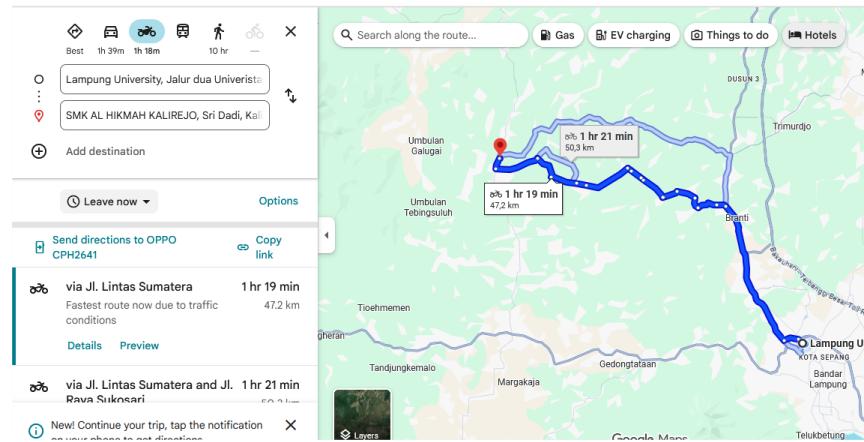
## 2. MASALAH DAN RUMUSAN PERTANYAAN

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar guru di sekolah mitra masih menghadapi tantangan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin pembelajaran (*teacher leader*). Kegiatan pembelajaran cenderung masih berpusat pada guru, kurang adanya refleksi dan kolaborasi profesional, serta minimnya inisiatif untuk menciptakan inovasi pembelajaran yang berorientasi pada nilai dan etika kepemimpinan. Selain itu, kepala sekolah masih lebih banyak berperan secara administratif

dibandingkan mengembangkan fungsi kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi guru dan siswa. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru abad ke-21 dan kapasitas kepemimpinan yang dimiliki di tingkat sekolah. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan yang sistematis dan kontekstual untuk menumbuhkan kompetensi kepemimpinan guru melalui model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* dari Kouzes dan Posner, yang menekankan praktik nyata kepemimpinan yang menginspirasi, kolaboratif, dan reflektif.

Berdasarkan masalah tersebut, kegiatan ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan berikut; 1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan guru berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* di Kabupaten Lampung Tengah?. 2. Sejauh mana pelatihan ini dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru dalam menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan reflektif di lingkungan sekolah?. 3. Apa saja perubahan yang terjadi pada perilaku kepemimpinan guru dan dinamika kolaboratif sekolah setelah mengikuti pelatihan ini?

Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* dilaksanakan di SMKS Al Hikmah, yang berlokasi di Kecamatan Seputih Banyak, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Sekolah ini dipilih sebagai mitra kegiatan karena memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidik serta menjadi pusat pembelajaran bagi beberapa sekolah swasta di wilayah sekitarnya. Lokasi SMKS Al Hikmah berada di jalur strategis penghubung antarkecamatan, sehingga memudahkan akses bagi peserta dari sekolah mitra di wilayah Lampung Tengah bagian utara. Adapun lokasi mitra tampak pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Jarak Lokasi Mitra dengan Kampus Pelaksana Pelatihan

### 3. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan guru (*teacher leadership*) merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan dan efektivitas pembelajaran di sekolah. Guru yang memiliki kapasitas kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai

penggerak perubahan yang mampu membangun visi, kolaborasi, dan semangat belajar bersama (Lieberman & Miller, 2005). Dalam era transformasi pendidikan abad ke-21, di mana tuntutan terhadap inovasi, adaptabilitas, dan literasi digital semakin meningkat, guru dituntut untuk menjadi *instructional leader* yang mampu mengelola pembelajaran secara reflektif dan memberdayakan peserta didik melalui pengalaman belajar bermakna (Bush, 2020). Kepemimpinan guru dengan demikian tidak semata-mata bersifat hierarkis, melainkan kolegial dan partisipatif yang menumbuhkan budaya kolaborasi profesional.

Model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* yang dikembangkan oleh Kouzes dan Posner (2017) memberikan kerangka teoretis dan praktis dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan guru yang berorientasi nilai dan tindakan nyata. Lima praktik utama—*Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act*, dan *Encourage the Heart*—mengarahkan guru untuk menjadi teladan, membangun visi bersama, berani berinovasi, serta menumbuhkan semangat kolektif di lingkungan kerja. Setiap praktik kepemimpinan tersebut terwujud dalam sepuluh komitmen moral yang menuntun perilaku pemimpin dalam konteks organisasi pendidikan. Penelitian Hallinger (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dibangun atas prinsip-prinsip reflektif dan kolaboratif dapat meningkatkan komitmen, motivasi, serta efektivitas guru dalam menjalankan peran profesionalnya. Demikian pula, studi Hui dan Singh (2020) menegaskan bahwa penerapan model Kouzes dan Posner memperkuat dimensi etika dan empati dalam praktik kepemimpinan pendidikan.

Lebih jauh, pelatihan kepemimpinan berbasis model ini menekankan pentingnya pembelajaran melalui pengalaman langsung (*experiential learning*) sebagaimana dikemukakan oleh Kolb (1984). Pendekatan ini memungkinkan guru untuk belajar secara aktif melalui siklus pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan aplikasi dalam konteks nyata. Dalam pelatihan kepemimpinan guru, pendekatan *experiential learning* diterapkan melalui kegiatan seperti studi kasus, refleksi pengalaman lapangan, dan simulasi situasi kepemimpinan. Melalui pengalaman tersebut, guru tidak hanya memahami teori kepemimpinan, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai moral, kepekaan sosial, dan kemampuan mengambil keputusan berbasis etika. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan berbasis pengalaman memberikan ruang bagi guru untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat yang mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Konteks budaya juga memainkan peran penting dalam pembentukan karakter kepemimpinan. Dalam konteks lokal Lampung, nilai-nilai *Pi'il Pesenggiri* seperti *juluk adok, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan* dapat diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan guru. Nilai-nilai ini mencerminkan kehormatan, keramahan, kebersamaan, dan gotong royong yang sejalan dengan semangat *Enable Others to Act* dan *Encourage the Heart* dalam model Kouzes dan Posner. Integrasi antara nilai-nilai lokal dan prinsip kepemimpinan modern menciptakan bentuk kepemimpinan yang kontekstual, humanis, dan berakar pada budaya bangsa. Hal ini sejalan dengan pandangan Hariri et al. (2023) bahwa kepemimpinan guru yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengadaptasi nilai-nilai universal dengan konteks sosial budaya tempat guru berada.

Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan guru berbasis *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* menjadi strategi yang tepat untuk memperkuat kapasitas profesional guru sekaligus menumbuhkan kepemimpinan yang bernilai, kolaboratif, dan reflektif. Melalui kegiatan pelatihan, guru memperoleh kesempatan untuk merefleksikan peran mereka sebagai pemimpin pembelajaran, membangun jejaring profesional, serta mengembangkan budaya apresiatif di sekolah. Dengan menggabungkan pendekatan teoretis, praktik partisipatif, dan nilai-nilai kultural, program ini diharapkan mampu menciptakan guru yang tidak hanya unggul dalam mengajar, tetapi juga inspiratif dalam memimpin perubahan menuju sekolah yang adaptif, beretika, dan berdaya saing.

#### 4. METODE

Pelaksanaan kegiatan ini menggunakan pendekatan **partisipatif** dan **reflektif** dengan prinsip *experiential learning* (Kolb, 1984). Pendekatan ini menempatkan guru sebagai pembelajar aktif yang memperoleh pengetahuan melalui pengalaman langsung, refleksi, dan penerapan dalam konteks nyata di sekolah masing-masing. Kegiatan dilaksanakan di SMKS Al Hikmah Kabupaten Lampung Tengah selama tiga hari, dari tanggal 5 hingga 7 September 2025, dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang yang terdiri atas guru dan kepala sekolah dari sekolah mitra sekitar. Seluruh kegiatan difokuskan dalam bentuk **workshop interaktif** tanpa penyusunan modul pelatihan formal. Workshop disusun dalam tiga sesi utama, yaitu: penguatan konseptual kepemimpinan, eksplorasi praktik kepemimpinan reflektif, dan rencana tindak lanjut penerapan kepemimpinan di sekolah.

Sebelum workshop dimulai, tim pengabdi melakukan **identifikasi kebutuhan peserta** melalui observasi dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum familiar dengan konsep kepemimpinan partisipatif dan reflektif. Oleh karena itu, sesi pertama difokuskan pada pengenalan teori kepemimpinan guru dan nilai-nilai dalam *Five Practices of Exemplary Leadership*. Sesi kedua dilaksanakan dalam bentuk **diskusi kelompok dan simulasi peran (role play)**, di mana peserta diminta untuk menganalisis situasi kepemimpinan nyata di sekolah, kemudian merefleksikan tindakan yang dapat diambil berdasarkan nilai-nilai model Kouzes dan Posner. Melalui kegiatan ini, guru tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mempraktikkannya secara langsung dalam konteks kolaboratif.

Sesi terakhir adalah **refleksi pasca-workshop dan pendampingan daring**. Peserta diminta untuk menerapkan nilai dan praktik kepemimpinan yang telah dipelajari, kemudian melaporkan perubahan atau tantangan yang mereka hadapi melalui pertemuan daring berkala. Tim pengabdi memberikan umpan balik, masukan, dan motivasi agar peserta terus mengembangkan kepemimpinan berbasis nilai. Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan tiga pendekatan, yaitu formatif, sumatif, dan reflektif (Hariri et al., 2023). Evaluasi formatif dilakukan selama pelaksanaan workshop untuk menilai partisipasi dan keaktifan peserta. Evaluasi sumatif dilakukan setelah kegiatan melalui *pre-test* dan *post-test* guna mengukur peningkatan pemahaman. Sedangkan evaluasi reflektif dilakukan beberapa minggu pasca-workshop untuk menilai penerapan praktik kepemimpinan di sekolah.

Pendekatan metode ini menjadikan kegiatan lebih dinamis, kontekstual, dan aplikatif karena berangkat dari pengalaman nyata peserta. Hasilnya, guru tidak hanya memahami teori kepemimpinan, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilainya dalam praktik keseharian.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil

Kegiatan pengabdian terlaksana dengan baik dan mendapat antusiasme tinggi dari peserta. Berdasarkan hasil observasi dan *post-test*, pemahaman peserta terhadap konsep kepemimpinan meningkat signifikan dibandingkan hasil *pre-test*. Sebagian besar guru mulai memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya milik kepala sekolah, tetapi juga dapat dijalankan oleh guru di ruang kelas melalui tindakan-tindakan yang menginspirasi dan memberdayakan siswa.

#### Sesi Pre-Test

Sebagai bagian awal dari rangkaian kegiatan “*Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership*” di SMKS Al-Hikmah Kabupaten Lampung Tengah, panitia pelaksana menyelenggarakan kegiatan *pre-test* bagi seluruh peserta. Kegiatan ini bertujuan untuk memetakan tingkat pemahaman awal guru mengenai konsep kepemimpinan teladan sebelum mereka mengikuti sesi pendalaman materi dan praktik kepemimpinan. Kegiatan ini diikuti oleh 25 peserta, khusus dari kepala sekolah dan para guru SMK di Kabupaten Lampung Tengah.



Gambar 2. Kegiatan Pre-Test

#### Materi 1: Urgensi Kepemimpinan Guru di Era Transformasi Pendidikan

Materi pertama dalam kegiatan *Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* membahas tentang **urgensi kepemimpinan guru di era transformasi pendidikan**. Sesi ini menjadi fondasi bagi seluruh rangkaian pelatihan karena memberikan pemahaman komprehensif mengenai peran strategis guru sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) dalam menghadapi dinamika perubahan di dunia pendidikan masa kini.



Gambar 3. Penyampaian Materi 1

#### **Materi 2: Model *Five Practices of Exemplary Leadership* dan *Ten Commitments of Leadership***

Penyampaian materi kedua difokuskan pada penguatan kapasitas kepemimpinan peserta melalui pemahaman mendalam terhadap model kepemimpinan unggul yang dikembangkan oleh **James M. Kouzes dan Barry Z. Posner**, yaitu *The Five Practices of Exemplary Leadership* beserta *Ten Commitments of Leadership*. Materi ini disampaikan secara interaktif dengan memadukan ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan refleksi pengalaman peserta.



Gambar 4. Penyampaian Materi 2

#### **Materi 3: Integrasi Kearifan Lokal dalam Kepemimpinan Guru**

Penyampaian Materi 3 berfokus pada pentingnya integrasi nilai-nilai kearifan lokal dalam kepemimpinan guru sebagai upaya memperkuat karakter, identitas budaya, dan relevansi pendidikan dengan konteks sosial masyarakat sekitar. Materi ini disampaikan secara interaktif dengan menggabungkan pendekatan teoritis dan praktis, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam lingkungan sekolah.



Gambar 5. Penyampaian Materi 3

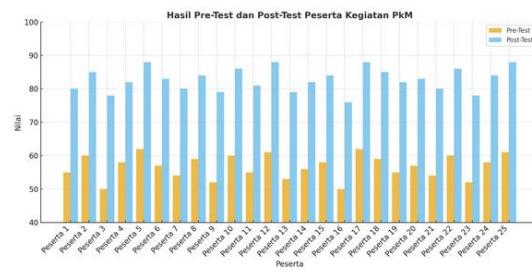
### Sesi Post-Test

Setelah seluruh rangkaian materi pelatihan disampaikan dan sesi diskusi interaktif selesai, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilanjutkan dengan pelaksanaan **Post-Test** menggunakan **platform Quizizz**. Sesi ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan selama kegiatan berlangsung, sekaligus sebagai bentuk evaluasi terhadap efektivitas pelatihan.



Gambar 6. Sesi Post-Test

Untuk menilai efektivitas kegiatan pelatihan dalam meningkatkan pemahaman peserta, dilakukan evaluasi melalui **pre-test** dan **post-test** menggunakan **platform Quizizz**. Evaluasi ini diikuti oleh **25 peserta**, yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan dari sekolah mitra kegiatan PkM. Pre-test diberikan sebelum kegiatan dimulai untuk mengetahui tingkat pemahaman awal peserta terhadap materi pelatihan, sedangkan post-test dilaksanakan setelah seluruh materi dan sesi praktik diselesaikan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan nilai yang cukup signifikan antara pre-test dan post-test. Berdasarkan hasil evaluasi, terlihat bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan nilai setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Nilai rata-rata **pre-test** sebesar **56,6** meningkat menjadi **83,4** pada **post-test**, dengan rata-rata peningkatan sebesar **26,8%**. Berikut visualisasi peningkatan nilai peserta dalam bentuk diagram batang:



Gambar 7. Diagram Batang Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta

Dari diagram batang tersebut tampak bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan skor yang konsisten. Tidak ada peserta yang mengalami penurunan nilai, menandakan bahwa kegiatan pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan peserta secara merata. Selain peningkatan hasil tes, observasi selama pelatihan menunjukkan bahwa peserta menunjukkan **motivasi belajar tinggi**, aktif dalam diskusi, serta

mampu menerapkan konsep yang dipelajari dalam simulasi yang diberikan. Berdasarkan hasil analisis data pre-test dan post-test yang telah disajikan, terlihat adanya peningkatan signifikan pada rata-rata nilai peserta, dari 56,6 menjadi 83,4 dengan peningkatan sebesar 26,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dalam memahami materi pelatihan.

Peningkatan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari penerapan strategi pembelajaran yang efektif selama kegiatan berlangsung. Materi yang disampaikan tidak hanya berupa paparan teoritis, tetapi juga disertai dengan **pendekatan partisipatif, diskusi kelompok, simulasi kasus nyata, dan penggunaan media digital interaktif (Quizizz)**. Pendekatan ini sejalan dengan teori pembelajaran **konstruktivistik**, yang menekankan bahwa pengetahuan dibangun secara aktif oleh peserta melalui pengalaman dan interaksi sosial (Vygotsky, 1978).

### b. Pembahasan

#### Dampak terhadap Kapasitas Kepemimpinan Guru

Pelatihan kepemimpinan guru berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* menunjukkan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas guru baik pada aspek kognitif, afektif, maupun keterampilan kepemimpinan praktis. Berdasarkan hasil observasi, refleksi peserta, dan data post-test, kegiatan ini berhasil menumbuhkan kesadaran baru bahwa kepemimpinan bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah, tetapi juga bagian integral dari peran guru sebagai penggerak pembelajaran. Para peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengelola komunikasi, membangun kolaborasi sejawat, serta menumbuhkan suasana belajar yang lebih partisipatif dan berorientasi pada nilai-nilai etika.

Dari sisi kognitif, guru menunjukkan pemahaman yang lebih kuat terhadap lima praktik utama kepemimpinan teladan—*Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act, and Encourage the Heart*—sebagai pedoman dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hallinger (2010) yang menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan reflektif dan berbasis nilai meningkatkan motivasi serta efektivitas guru dalam mengelola inovasi pembelajaran. Temuan ini juga sejalan dengan Hui dan Singh (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai mampu menumbuhkan komitmen profesional dan loyalitas dalam organisasi sekolah.

Namun demikian, hasil kegiatan ini *berbenturan* dengan beberapa temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku yang signifikan tanpa dukungan sistemik dan budaya organisasi sekolah yang kondusif. Misalnya, Guskey (2002) dan Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap perubahan praktik kepemimpinan guru sering kali bersifat sementara jika tidak diikuti oleh proses tindak lanjut seperti *mentoring* atau *coaching* berkelanjutan. Dalam beberapa kasus, guru yang telah mengikuti pelatihan mengalami

kesulitan menerapkan konsep kepemimpinan reflektif di sekolah yang masih berorientasi administratif atau birokratis.

Dalam konteks penelitian ini, sebagian peserta juga mengungkapkan adanya hambatan serupa. Beberapa guru merasa bahwa budaya hierarkis di sekolah serta keterbatasan dukungan kepala sekolah menjadi tantangan dalam menerapkan hasil pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan kesadaran reflektif, keberlanjutan perubahan perilaku kepemimpinan memerlukan dukungan lingkungan profesional yang terbuka dan partisipatif. Hal ini sejalan dengan pandangan Minsih et al. (2019) yang menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan kepemimpinan guru sangat bergantung pada komitmen kepala sekolah dalam menciptakan budaya kolaboratif dan iklim sekolah yang demokratis.

Dari sisi afektif dan sosial, hasil pelatihan memperlihatkan peningkatan rasa percaya diri, empati, dan komitmen guru terhadap pengembangan profesional. Prinsip *Encourage the Heart* tampak terejawantahkan dalam perilaku guru yang mulai memberikan penguatan positif kepada sejawat dan siswa. Guru menunjukkan kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain melalui komunikasi yang lebih empatik dan kolaboratif. Akan tetapi, jika dibandingkan dengan temuan Hariri et al. (2023), yang menyoroti bahwa sebagian guru di Indonesia masih memiliki persepsi rendah terhadap dirinya sebagai pemimpin, hasil kegiatan ini justru menunjukkan adanya perubahan paradigma positif di kalangan peserta. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh karakter pelatihan yang partisipatif dan berbasis pengalaman langsung (*experiential learning*), yang membuat peserta lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan dalam konteks pekerjaan mereka.

Selain itu, pelatihan ini juga berdampak pada keterampilan praktis guru dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan konflik di lingkungan kerja. Guru mulai menerapkan prinsip *Challenge the Process* dengan melakukan inovasi kecil seperti perbaikan strategi pembelajaran, pengembangan media digital, dan kolaborasi lintas mata pelajaran. Temuan ini mendukung pandangan Lieberman dan Miller (2005) bahwa kepemimpinan guru tumbuh efektif melalui praktik nyata dan refleksi berkelanjutan. Namun, temuan ini juga mengonfirmasi kritik Bush (2020) bahwa pengembangan kepemimpinan guru masih menghadapi tantangan besar jika tidak disertai kebijakan kelembagaan yang memberi ruang bagi otonomi profesional guru.

Dengan demikian, pelatihan ini berhasil membuktikan bahwa pengembangan kepemimpinan guru berbasis model *Five Practices and Ten Commitments* efektif dalam membangun kapasitas personal dan profesional, sekaligus membuka ruang refleksi kritis mengenai faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat penerapan hasil pelatihan di lapangan. Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun hasil positif tercapai, keberlanjutan dampaknya memerlukan ekosistem sekolah yang mendukung, kebijakan institusional yang responsif, serta sistem pendampingan berkelanjutan agar transformasi kepemimpinan guru dapat berjalan konsisten dan terukur.

### Perubahan dalam Dinamika Sekolah

Pelatihan kepemimpinan guru berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga membawa perubahan nyata dalam dinamika organisasi sekolah. Setelah kegiatan pelatihan, terjadi pergeseran paradigma dalam cara guru dan kepala sekolah berinteraksi, mengambil keputusan, dan membangun budaya kolaboratif di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil refleksi kelompok dan observasi pascapelatihan, sejumlah guru menunjukkan peningkatan keterbukaan terhadap kolaborasi lintas mata pelajaran, kemauan untuk berbagi praktik baik, serta peningkatan semangat kolektif dalam mencapai visi sekolah.

Perubahan tersebut tampak pada munculnya inisiatif guru dalam membentuk kelompok refleksi dan komunitas belajar (*learning community*), yang berfungsi sebagai ruang diskusi dan pengembangan ide inovatif. Guru-guru mulai aktif menyusun rencana pembelajaran bersama, berbagi pengalaman sukses, dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi di kelas. Kepala sekolah pun berperan lebih aktif dalam menginspirasi visi bersama dan menciptakan iklim sekolah yang mendukung komunikasi terbuka antara pimpinan dan guru. Dinamika baru ini memperlihatkan tumbuhnya praktik kepemimpinan yang partisipatif dan kolegial, sejalan dengan prinsip *Inspire a Shared Vision* dan *Enable Others to Act* dari Kouzes dan Posner (2017).

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hallinger (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan reflektif dapat menciptakan budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif, di mana setiap guru merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Demikian pula, penelitian Hui dan Singh (2020) menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan kolaboratif berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen kerja dan kepuasan profesional guru. Dalam konteks pelatihan ini, kolaborasi antarguru yang sebelumnya lemah mulai berkembang menjadi jejaring kerja produktif yang memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah dan tujuan bersama.

Namun, hasil ini juga *berbenturan* dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan bahwa perubahan dinamika sekolah tidak selalu mudah diwujudkan setelah pelatihan kepemimpinan. Guskey (2002) menegaskan bahwa pelatihan sering gagal menghasilkan perubahan budaya sekolah secara berkelanjutan karena lemahnya dukungan organisasi dan tidak adanya mekanisme tindak lanjut yang sistematis. Dalam konteks yang serupa, studi oleh Minsih et al. (2019) menemukan bahwa kepemimpinan guru di sekolah kejuruan sering terhambat oleh struktur birokratis dan dominasi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, sehingga inisiatif guru sulit berkembang secara mandiri.

Beberapa guru peserta pelatihan juga mengonfirmasi tantangan serupa. Mereka mengakui bahwa upaya kolaboratif pascapelatihan kadang tidak berjalan optimal karena masih ada kultur hierarkis dan resistensi terhadap perubahan dari sebagian rekan sejawat. Hambatan komunikasi lintas jabatan serta keterbatasan waktu dan dukungan kebijakan turut menjadi faktor yang membatasi penerapan penuh nilai-nilai kepemimpinan kolaboratif. Kondisi ini memperkuat pandangan Bush (2020) bahwa transformasi kepemimpinan pendidikan membutuhkan

restrukturisasi budaya organisasi sekolah agar nilai-nilai partisipasi dan refleksi dapat tumbuh secara organik.

Meskipun demikian, pelatihan ini tetap memberikan bukti empiris bahwa intervensi yang dirancang secara partisipatif dan reflektif mampu menjadi pemicu awal terbentuknya budaya kerja kolaboratif di sekolah. Temuan ini memperkuat argumen Lieberman dan Miller (2005) bahwa perubahan dalam praktik kepemimpinan guru tidak hanya dipicu oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh pengalaman sosial dan emosional yang dibangun melalui proses pembelajaran kolektif. Dengan adanya peningkatan interaksi positif antara guru dan kepala sekolah, lingkungan sekolah mulai berkembang menjadi ruang belajar profesional yang terbuka terhadap dialog, eksperimen, dan inovasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis model *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* telah memicu perubahan signifikan dalam dinamika organisasi sekolah—terutama dalam hal kolaborasi, komunikasi, dan partisipasi guru. Namun, untuk memastikan keberlanjutan perubahan ini, diperlukan dukungan kelembagaan yang konsisten, pendampingan lanjutan, dan kebijakan sekolah yang menumbuhkan budaya reflektif serta sistem apresiasi terhadap praktik kepemimpinan kolaboratif. Perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun perubahan positif telah muncul, keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi sekolah untuk membuka ruang bagi transformasi nilai dan praktik kepemimpinan yang lebih demokratis.

## 6. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui **Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership** terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan guru dan kepala sekolah di Kabupaten Lampung Tengah. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual peserta terhadap nilai-nilai kepemimpinan inspiratif dan kolaboratif, tetapi juga menumbuhkan kesadaran reflektif dan perubahan perilaku nyata dalam praktik kepemimpinan di sekolah. Guru dan kepala sekolah menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam berkomunikasi, berkolaborasi, serta mengembangkan iklim belajar yang partisipatif dan apresiatif.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan *experiential learning* yang diterapkan dalam pelatihan mampu menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan ke dalam tindakan sehari-hari. Guru mulai berperan aktif sebagai *instructional leader* yang menuntun proses belajar dengan keteladanan, visi bersama, serta Pelatihan ini juga memperlihatkan pentingnya integrasi antara model kepemimpinan global dan nilai-nilai kearifan lokal. Integrasi prinsip *Five Practices* dengan nilai *Pi'il Pesenggiri*, seperti *nemui nyimah* (keramahan), *nengah nyappur* (keterbukaan), dan *sakai sambayan* (gotong royong)—menjadikan praktik kepemimpinan guru lebih kontekstual, humanis, dan berakar pada budaya lokal. Integrasi ini memperkuat argumen Hariri et al. (2023) bahwa kepemimpinan pendidikan di Indonesia perlu dibangun di atas kombinasi nilai universal dan identitas

budaya lokal agar dapat menciptakan transformasi yang berkelanjutan dan bermakna.

Secara keseluruhan, kegiatan ini membuktikan bahwa pelatihan kepemimpinan guru berbasis *Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership* merupakan strategi efektif dalam membangun kapasitas profesional dan etika kepemimpinan di sekolah. Namun, untuk memastikan keberlanjutan dampaknya, diperlukan program lanjutan berupa *mentoring*, *peer coaching*, dan sistem evaluasi berbasis kinerja kepemimpinan. Pemerintah daerah dan lembaga pendidikan tinggi perlu berkolaborasi dalam memperluas replikasi program ini ke sekolah-sekolah lain, sekaligus memastikan adanya kebijakan yang mendukung terbentuknya komunitas guru pemimpin yang reflektif, kolaboratif, dan berdaya transformasi.

Dengan demikian, pelatihan ini bukan hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada perubahan budaya organisasi sekolah menuju lingkungan yang inspiratif, partisipatif, dan berorientasi pada pembelajaran bermakna – suatu fondasi penting untuk mewujudkan kepemimpinan pendidikan yang unggul, beretika, dan berkelanjutan di era transformasi digital dan globalisasi pendidikan. pemberdayaan terhadap sejawat dan siswa. Perubahan ini mengonfirmasi pandangan Kouzes dan Posner (2017) bahwa kepemimpinan efektif tidak dibangun oleh posisi formal, melainkan oleh perilaku dan komitmen untuk menciptakan pengaruh positif. Temuan ini juga mendukung penelitian Hallinger (2010) dan Hui & Singh (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan reflektif dan kolaboratif berperan penting dalam peningkatan mutu sekolah.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Lampung (DIPA BLU Universitas Lampung 2025) atas dukungan pendanaan melalui skema PkM-DHR tahun 2025, serta kepada SMKS Al Hikmah dan sekolah mitra di Kabupaten Lampung Tengah atas partisipasi dan dukungan aktif dalam pelaksanaan kegiatan ini.

#### 7. DAFTAR PUSTAKA

- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Farida, A., Yufrizal, H.m Agustina, E. A., Mustafa, A. (2014). Konsep Pi'il Pesinggiri menurut masyarakat adat Lampung Way Kanan di Kabupaten Way Kanan. Aura Printing Publishing.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381-391.
- Hallinger, P. (2010). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351.  
<https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>

- Hariri, H., Mukhlis, H., & Sumintono, B. (2023). Profile of teacher leaders in an Indonesian school context: How the teachers perceive themselves. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 38(2), 67-87. <https://doi.org/10.21315/apjee2023.38.2.5>
- Hui, C., & Singh, D. K. S. (2020). Instructional leadership: A pathway to teacher effectiveness and teacher commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 8(12), 6825-6834. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081227>
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (3rd ed.). Corwin Press.
- Kemendikbud. (2020). *Panduan Pelaksanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2005). *Teachers as leaders*. In *The Educational Forum*, 69(2), 151-162. <https://doi.org/10.1080/00131720508984679>
- Mardhiyah, A., Kristiawan, M., & Lian, B. (2021). Implementation of the independent curriculum in facing the industrial revolution 4.0. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 1(2), 89-96. <https://doi.org/10.53402/ijssers.v1i2.18>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Minsih, M., Nurtanto, M., Sofyan, H., & Nurhadi, D. (2019). The role of principal's leadership in vocational school improvement. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 9(3), 1-6.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusman. (2021). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suparlan, S. (2020). *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryana, D. (2018). Kepemimpinan guru sebagai strategi peningkatan mutu pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 112-118.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.