

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar

Tisna Ayu Selvi¹, Sofwan Adi Putra², M. Badrun³

^{1,2,3}Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung, Indonesia

Corresponding author: tisnaayunam@gmail.com

Diterima: 12 Agustus 2024, Revisi: 20 Oktober 2024, Dipublikasikan: 30 Desember 2024

Abstract

A positive work culture in the school environment is a key element in improving the quality of education. This study aims to analyse the role of school principals in building a teacher's work culture at SD Negeri 2 Kuripan, focusing on five main aspects: discipline, cooperation, commitment, creativity, and professionalism. The research method used is a case study with a qualitative approach, involving in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results of the study show that school principals play a central role in creating a conducive work environment. The principal encourages discipline through exemplary and fair application of rules, facilitates cooperation through collective activities, and strengthens teachers' commitment by providing appreciation and emotional support. In addition, creativity and innovation are encouraged through the provision of facilities and the freedom to experiment, while teachers' professionalism is enhanced through continuous training and effective monitoring. The conclusion of this study confirms that strategic, inclusive, and vision-based leadership of school principals can significantly improve teachers' work culture. The recommendations are directed at strengthening professional development, internal communication, and a culture of innovation to support the sustainability of improving the quality of education.

Keywords: Teacher's work culture, School principal, Discipline, Creativity, Professionalism

Abstrak

Budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam membangun budaya kerja guru di SD Negeri 2 Kuripan, dengan fokus pada lima aspek utama: kedisiplinan, kerjasama, komitmen, kreativitas, dan profesionalisme. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah mendorong kedisiplinan melalui keteladanan dan penerapan aturan yang adil, memfasilitasi kerjasama melalui kegiatan kolektif, serta memperkuat komitmen guru dengan memberikan apresiasi dan dukungan emosional. Selain itu, kreativitas dan inovasi didorong melalui penyediaan fasilitas dan kebebasan bereksperimen, sedangkan profesionalisme guru ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan dan monitoring yang efektif. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang strategis, inklusif, dan berbasis visi dapat meningkatkan budaya kerja guru secara signifikan. Rekomendasi diarahkan pada penguatan pengembangan profesional, komunikasi internal, dan budaya inovasi untuk mendukung keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan.

Kata kunci: Budaya kerja guru, Kepala sekolah, Kedisiplinan, Kreativitas, Profesionalisme

Pendahuluan

Budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang unggul (Al-Banjari, 2023). Dalam konteks pendidikan, budaya kerja tidak hanya merujuk pada disiplin dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencakup semangat kolaborasi, inovasi dalam pembelajaran, serta kesadaran akan pentingnya peran guru dalam mencetak generasi yang berkualitas (Ali, 2022). Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung profesionalisme guru agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam proses pembelajaran (Heru, 2024).

Budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah tidak muncul begitu saja, melainkan membutuhkan usaha terencana dan berkelanjutan. Penelitian oleh Deal dan Peterson (2016) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan efisiensi organisasi, membangun hubungan yang harmonis di antara staf, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran kunci sebagai pemimpin yang tidak hanya mengelola operasional sekolah tetapi juga mengarahkan visi dan misi sekolah ke arah yang lebih baik (Mulyasa, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif, sebagaimana diungkapkan oleh Leithwood et al. (2020) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa budaya kerja di lingkungan sekolah mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih berhasil dalam menginspirasi guru, memotivasi mereka untuk mencapai potensi maksimal, dan menciptakan perubahan positif di sekolah. Gaya kepemimpinan ini melibatkan aspek-aspek seperti memberikan visi yang jelas, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

Langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan budaya kerja guru mencakup beberapa hal berikut. Pertama, membangun komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan seluruh staf. Komunikasi yang baik tidak hanya membantu menyelesaikan konflik tetapi juga mendorong terciptanya rasa saling percaya dan kolaborasi (Robbins & Judge, 2017). Kedua, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru. Penghargaan ini dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial seperti sertifikat penghargaan atau publikasi pencapaian guru di forum sekolah. Studi oleh Deci dan Ryan (1985) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru dapat meningkat ketika mereka merasa dihargai atas kontribusinya.

Ketiga, menyediakan peluang pengembangan profesional bagi para guru. Kepala sekolah dapat mendukung partisipasi guru dalam pelatihan, seminar, atau workshop yang relevan dengan bidang mereka. Menurut Guskey (2000),

pengembangan profesional yang berkelanjutan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kualitas pengajaran. Keempat, menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Kepala sekolah dapat mendorong guru untuk mencoba metode pengajaran baru dan memberikan kebebasan dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Selain langkah-langkah tersebut, kepala sekolah juga perlu menunjukkan keteladanan dalam hal etos kerja dan komitmen terhadap visi pendidikan. Keteladanan ini dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat dari para guru, sehingga mereka termotivasi untuk mengikuti jejak kepala sekolah dalam menerapkan budaya kerja yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Kouzes dan Posner (2017), pemimpin yang memberikan contoh nyata melalui tindakan mereka memiliki dampak yang lebih besar dalam memengaruhi perilaku bawahan.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja para guru Sekolah Dasar melalui pendekatan kepemimpinan yang strategis dan partisipatif. Dengan memanfaatkan kerangka teori kepemimpinan pendidikan dan bukti empiris dari berbagai studi kasus, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis dan teoretis bagi para pemimpin sekolah dalam mengembangkan budaya kerja yang unggul di lingkungan pendidikan mereka.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif studi kasus. Metode ini dipilih karena dianggap mampu untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya di SDN 2 Kuripan. Penelitian study kasus dipilih karena fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan konteksnya, yang dalam hal ini adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya dan disiplin kerja di lingkungan sekolah. Sumber data berasal dari guru dan kepala sekolah di SDN 2 Kuripan.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Sumber Data	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Guru	12
3	Tendik	3
Jumlah		16

Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti mewawancarai secara mendalam kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik, berikutnya mengobservasi partisipatif di lingkungan sekolah, dan mengumpulkan dan menganalisis dokumen terkait.

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan model analisis interaktif Mile and Huberman yang langkahnya sebagai berikut: Reduksi Data: Data yang direduksi

oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data mengenai hasil observasi, wawancara secara langsung, dokumentasi, dan studi literatur tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SDN 2 Kuripan. Penyajian Data: Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flow-chart* dan sejenisnya dari hasil reduksi data. Penarikan Kesimpulan: Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendiskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudian diambil intisarinya saja.

Keabsahan data dilakukan dengan Triangulasi sumber, membandingkan dan mengecek suatu informasi yang diperoleh dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Triangulasi metode, peneliti mengumpulkan informasi dari subjek dan beberapa informan peneliti hingga menemukan jawaban yang sama dari sumber data yang berbeda. Teknik ini dilakukan dengan cara pengecekan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi ini untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, peneliti mengaitkan apakah informasi yang didapat dengan metode interview sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika interview.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian ini berfokus pada analisis mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja dan disiplin kerja guru di SD Negeri 2 Kuripan. Penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana dimensi kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi aspek budaya kerja para guru. Selanjutnya, dimensi budaya kerja dieksplorasi melalui lima aspek utama, yaitu Kedisiplinan, yang mencerminkan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja; Kerjasama, yang menyoroti kemampuan untuk bekerja secara kolektif menuju tujuan bersama; Komitmen, yang menunjukkan kesetiaan dan dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab; Kreativitas dan Inovasi, yang mengacu pada kemampuan untuk menciptakan solusi baru dan meningkatkan kualitas kerja; serta Profesionalisme, yang menekankan pada integritas, kompetensi, dan etika kerja.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu elemen utama dalam budaya kerja yang mencerminkan sikap tanggung jawab, konsistensi, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Di SD Negeri 2 Kuripan, kedisiplinan dipandang sebagai fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mendorong kedisiplinan guru dan staf melalui berbagai upaya, termasuk memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan,

serta menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru sekolah SD Negeri 2 Kuripan di bawah ini:

“Berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah mendorong kedisiplinan iyalah dengan cara kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang terbuka dan nyaman”

Setelah membahas bagaimana kepala sekolah mendorong kedisiplinan dalam pelaksanaan jam kerja dan tugas pengajaran, hal yang tidak kalah penting adalah memastikan bahwa aturan-aturan terkait kedisiplinan disusun dan disampaikan dengan jelas kepada seluruh guru. Tidak hanya berhenti pada penyampaian aturan, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua guru mematuhi aturan tersebut. Upaya ini menjadi bagian penting dalam menciptakan budaya kerja yang konsisten dan berintegritas di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah di SD Negeri 2 Kuripan memberikan perhatian khusus pada penyusunan dan penyampaian aturan kedisiplinan di sekolah. Proses penyusunan aturan dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan sekolah dan seluruh warga di dalamnya. Setelah aturan ditetapkan, kepala sekolah menyampaikannya secara terbuka kepada seluruh guru, memastikan bahwa setiap individu memahami kewajiban serta konsekuensi yang melekat pada aturan tersebut.

Dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan kedisiplinan, kepala sekolah tidak hanya mengandalkan komunikasi satu arah. Ia juga berperan sebagai teladan yang konsisten menunjukkan kepatuhan terhadap aturan. Sikap ini memberikan motivasi kepada para guru untuk mengikuti jejaknya, karena mereka melihat langsung bagaimana kepala sekolah menjalankan kedisiplinan dengan integritas yang tinggi. Selain itu, kepala sekolah memastikan keberlangsungan budaya kedisiplinan melalui penerapan sanksi yang adil dan konsisten. Hal ini dilakukan untuk menjaga rasa keadilan di lingkungan kerja dan memastikan bahwa semua guru merasa dihargai dan diperlakukan secara setara. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya disiplin, tetapi juga harmonis dan penuh penghargaan terhadap aturan yang berlaku. Upaya kepala sekolah dalam memberikan arahan yang jelas dan memastikan kepatuhan terhadap aturan mencerminkan peran strategisnya dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada tujuan bersama. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya menjadi sebuah kewajiban, tetapi juga menjadi nilai yang diinternalisasi oleh setiap individu di sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Salah satu guru SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Terkait apakah sekolah memberikan arahan yang jelas terkait aturan sekolah adalah Sudah yaitu dengan cara menyusun dan menyampaikan aturan secara jelas kemudian menjadi teladan dalam kepatuhan aturan dan penerapan sangsi yang adil”

Kepala sekolah juga menggunakan pendekatan komunikasi yang terbuka untuk membangun kesadaran di antara guru. Dengan menyediakan ruang dialog, kepala sekolah tidak hanya mendengarkan masukan dari guru tetapi juga memberikan arahan dan motivasi yang relevan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru merasa didukung untuk mematuhi aturan dengan sukarela, bukan karena paksaan. Melalui kombinasi teladan, kebijakan yang jelas, dan komunikasi yang baik, kepala sekolah berhasil memengaruhi para guru untuk menghargai waktu dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kedisiplinan individu, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang profesional dan produktif di lingkungan sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh salah satu guru SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Sehubungan dengan bagaimana kepala sekolah mempengaruhi untuk selalu hadir tepat waktu adalah dengan cara menjadi teladan yang baik, membuat kebijakan yang jelas serta komunikasi yang terbuka”

Kerjasama

Kerjasama merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong kolaborasi antara guru, staf, dan tenaga pendidik lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif. Melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif, kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya budaya kerjasama yang solid. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru sekolah SD Negeri 2 Kuripan di bawah ini:

“Berkenaan dengan bagaimana peran kepala sekolah melalui peran kepemimpinan mendorong kerjasama antar guru adalah dengan cara Kepala sekolah mengajak guru dan tendik untuk berkumpul bersama mencari solusi untuk mengerjakannya”

Kerjasama yang efektif tidak hanya terjadi secara alami, tetapi sering kali memerlukan dorongan dan fasilitasi dari seorang pemimpin. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan kolaborasi antar guru dan staf berkembang secara optimal. Fasilitasi kegiatan yang mendukung kerjasama ini menjadi langkah penting dalam membangun sinergi di lingkungan kerja, sehingga setiap individu merasa didukung dalam upaya kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah di SD Negeri 2 Kuripan memegang peran penting dalam memfasilitasi kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kerjasama antar guru dan staf. Kepala sekolah tidak hanya mendorong kerjasama melalui komunikasi, tetapi juga menyediakan sarana dan kesempatan untuk mewujudkan kolaborasi tersebut. Salah satu langkah yang dilakukan adalah menyelenggarakan kegiatan yang secara langsung mendukung peningkatan kompetensi guru, seperti pelatihan, workshop, dan diskusi kelompok.

Fasilitasi ini dirancang tidak hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga untuk mendorong mereka saling berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik. Dengan demikian, hubungan kerja antar guru dan staf menjadi lebih erat, dan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan pendidikan semakin terjalin. Inisiatif kepala sekolah dalam mengadakan kegiatan tersebut mencerminkan komitmen terhadap pengembangan profesional dan kolaborasi di lingkungan sekolah. Fasilitas yang diberikan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk belajar, tetapi juga sebagai ruang untuk membangun kepercayaan dan solidaritas di antara seluruh warga sekolah. Hasilnya adalah lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan mampu menghadapi tantangan pendidikan secara bersama-sama. Melalui fasilitasi yang dilakukan, kepala sekolah telah menunjukkan kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan warga sekolah, sehingga membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung tujuan bersama. Sebagaimana dinyatakan oleh Salah satu tenaga pendidik SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Terkait apakah kepala sekolah memfasilitasi kegiatan yang meningkatkan kerjasama antar guru dan staf adalah dengann cara kepala sekolah memasilitasi guru dalam kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru”

Budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah tidak terbentuk secara instan, melainkan memerlukan dukungan dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan teladan. Kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong kolaborasi di antara guru. Dengan adanya budaya kerja kolaboratif, guru tidak hanya bekerja secara individu, tetapi juga saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide inovatif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Di SD Negeri 2 Kuripan, kepala sekolah menunjukkan peran yang signifikan dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif antara guru. Kepala sekolah secara aktif mengingatkan dan mendorong setiap guru untuk saling berkolaborasi dalam berbagai aspek, baik dalam menyusun rencana pembelajaran maupun dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Dorongan ini dilakukan melalui komunikasi yang konsisten, baik dalam forum resmi seperti rapat maupun dalam interaksi informal sehari-hari. Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan ruang dan kesempatan untuk kolaborasi. Contohnya, kepala sekolah sering menginisiasi pertemuan antar guru untuk membahas tantangan dalam pembelajaran dan mencari solusi secara bersama-sama. Pendekatan ini tidak hanya membantu menyelesaikan masalah secara kolektif, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan sekolah. Lebih dari itu, kepala sekolah memberikan teladan dalam nilai-nilai kolaborasi melalui sikap yang inklusif dan mendengarkan masukan dari guru. Dengan menciptakan suasana yang mendukung kerja sama, kepala sekolah berhasil membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hal ini memungkinkan setiap guru untuk merasa dihargai dan berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan sekolah. Peran kepala sekolah yang konsisten dalam

membangun budaya kerja kolaboratif tidak hanya memperkuat hubungan antar guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kolaborasi yang terjalin baik menciptakan energi positif di lingkungan kerja dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran.

Komitmen

Komitmen adalah salah satu elemen penting dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan. Dalam konteks sekolah, komitmen guru tidak hanya tercermin pada kehadiran dan pelaksanaan tugas harian, tetapi juga pada semangat dan dedikasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memegang peranan sentral dalam menumbuhkan dan mempertahankan komitmen guru melalui berbagai bentuk dukungan, apresiasi, dan keterlibatan langsung. Dengan pendekatan yang tepat, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk terus berkomitmen pada tugas-tugas mereka. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru sekolah SD Negeri 2 Kuripan di bawah ini:

“Berkenaan dengan apakah kepala sekolah memberikan motivasi yang cukup untuk meningkatkan komitmen guru adalah dengan kepala sekolah memberikan dukungan untuk meningkatkan komitmen kerja berupa reward di akhir pekerjaan”

Dalam proses pengajaran, guru seringkali menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi teknis, emosional, maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat penting dalam memastikan komitmen guru tetap tinggi meskipun dihadapkan pada kondisi yang menantang. Kepala sekolah yang mampu memahami kebutuhan dan memberikan dukungan yang tepat dapat membantu guru mempertahankan motivasi serta semangat mereka untuk terus memberikan yang terbaik dalam pembelajaran. Kepala sekolah memainkan peranan penting dalam menjaga komitmen guru tetap tinggi di tengah berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses pengajaran. Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah dengan menunjukkan rasa peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi guru. Kepala sekolah secara aktif mendengarkan keluhan atau kendala yang dialami oleh guru dan berusaha memberikan solusi yang relevan. Kepedulian ini menciptakan hubungan emosional yang positif antara kepala sekolah dan guru, sehingga para guru merasa didukung dalam menjalankan tugas mereka.

Selain itu, kepala sekolah juga mengambil langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah memastikan bahwa guru tidak merasa sendiri dalam menghadapi masalah pembelajaran dengan cara menyediakan waktu khusus untuk berdiskusi atau memberikan masukan yang konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga memberikan perhatian pada aspek personal dan profesional guru. Dengan menerapkan pendekatan berbasis empati dan solusi, kepala sekolah mampu mendorong guru untuk terus mempertahankan komitmen mereka, bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit. Upaya ini tidak hanya

menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih kuat, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan semangat kerja di lingkungan sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Salah satu tenaga pendidik SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Terkait bagaimana kepala sekolah memastikan komitmen guru tetap tinggi yaitu dengan kepala sekolah memiliki rasa peduli terhadap guru tentang masalah dan solusi saat pembelajaran”

Komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Keterlibatan langsung kepala sekolah dalam memotivasi guru menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan semangat dan loyalitas guru terhadap tugasnya. Dengan pendekatan yang langsung dan personal, kepala sekolah dapat menciptakan dampak positif yang mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan peran mereka. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memotivasi guru agar lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu langkah yang diambil kepala sekolah adalah terlibat langsung dalam memberikan apresiasi kepada guru atas upaya dan hasil kerja mereka. Apresiasi ini dapat diberikan secara langsung melalui ungkapan penghargaan yang tulus atau dengan memanggil guru secara pribadi untuk menyampaikan dukungan serta pengakuan atas kontribusi mereka. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat rasa percaya diri guru tetapi juga menciptakan hubungan yang lebih dekat antara kepala sekolah dan guru.

Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas dan inovasi merupakan dua elemen kunci dalam dunia pendidikan yang dapat mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih dinamis dan efektif. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi mereka. Dengan memberikan dukungan, fasilitas, dan kebebasan berekspresi, kepala sekolah dapat membantu guru menghadirkan pembelajaran yang lebih menarik dan relevan, sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru sekolah SD Negeri 2 Kuripan di bawah ini:

“Berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah mendorong untuk berinovasi dalam pengajaran adalah yaitu dengan memberikan ruang untuk berkreasi menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi pengembangan profesi”

Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara kreatif menjadi salah satu keterampilan yang sangat diperlukan oleh guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Peran kepala sekolah dalam mendukung guru untuk mengembangkan kreativitas tersebut sangatlah penting. Dukungan ini tidak hanya berupa arahan, tetapi juga pemberian kebebasan, sumber daya, dan lingkungan yang kondusif. Dengan demikian, guru dapat merasa didukung untuk berpikir out of the box dan mencari solusi terbaik yang dapat diterapkan di kelas. Kepala sekolah

menunjukkan dukungan terhadap kreativitas guru dalam menyelesaikan tantangan pembelajaran dengan memberikan kebebasan bereksperimen. Kebijakan ini memungkinkan guru untuk mencoba berbagai pendekatan baru yang inovatif dalam memecahkan masalah pembelajaran, seperti merancang metode pengajaran yang lebih adaptif terhadap kebutuhan siswa. Misalnya, kepala sekolah mendukung penerapan teknologi pendidikan untuk menghadirkan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif.

Selain kebebasan bereksperimen, kepala sekolah juga memastikan tersedianya sumber daya yang memadai sebagai bentuk dukungan nyata. Sumber daya tersebut mencakup fasilitas teknologi, akses ke bahan pembelajaran, serta pelatihan profesional yang relevan. Hal ini memberikan guru kepercayaan diri untuk mengeksplorasi ide-ide baru yang sebelumnya mungkin sulit diwujudkan. Dengan adanya dukungan tersebut, guru dapat lebih kreatif dalam mengelola kelas, mengatasi hambatan pembelajaran, dan meningkatkan motivasi siswa.

Tidak hanya itu, kepala sekolah juga berperan dalam membangun budaya inovasi yang kuat di lingkungan sekolah. Budaya ini ditunjukkan dengan mengapresiasi usaha guru dalam mencoba solusi baru meskipun hasilnya belum sempurna. Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang terbuka untuk berbagi ide dan pengalaman, sehingga guru merasa termotivasi untuk terus mencari solusi kreatif tanpa takut akan kegagalan.

Contoh konkret dari dukungan kepala sekolah dapat terlihat dalam situasi tertentu, seperti menghadapi siswa yang mengalami kesulitan memahami materi. Kepala sekolah mendorong guru untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis proyek atau pembelajaran tematik yang melibatkan siswa secara aktif. Dengan demikian, guru tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa.

Dukungan yang diberikan kepala sekolah tidak hanya membantu guru menjadi lebih kreatif, tetapi juga menciptakan dampak positif terhadap seluruh proses pembelajaran di sekolah. Guru merasa termotivasi untuk terus berkembang, sedangkan siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih berkualitas dan relevan. Sebagaimana dinyatakan oleh Salah satu tenaga pendidik SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Terkait apakah kepala sekolah mendukung anda untuk lebih kreatif adalah dengan memberikan kebebasan bereksperimen, memberikan sumber daya yang memadai membangun budaya inovasi”

Inovasi dalam pembelajaran merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam memotivasi dan memfasilitasi para guru untuk menciptakan pembaruan dalam proses pembelajaran. Dengan memberikan dukungan, kesempatan, serta lingkungan yang kondusif, kepala sekolah dapat menjadi penggerak utama inovasi yang bermanfaat bagi siswa, guru, dan seluruh komunitas sekolah. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam memfasilitasi inovasi di sekolah dengan menciptakan ekosistem yang mendukung kolaborasi dan

kreativitas. Salah satu langkah yang diambil adalah membangun jaringan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti instansi pemerintah, organisasi pendidikan, maupun komunitas lokal. Melalui kemitraan ini, guru mendapatkan akses ke pelatihan, teknologi, atau sumber daya tambahan yang dapat mendukung pengembangan pembelajaran inovatif.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah elemen esensial yang harus dimiliki oleh setiap pendidik dalam menjalankan tugasnya. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa para guru tidak hanya memenuhi standar profesional, tetapi juga terus meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Melalui pendekatan yang berbasis pada kompetensi, pelatihan yang relevan, serta mekanisme monitoring yang efektif, kepala sekolah mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme di lingkungan sekolah. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru sekolah SD Negeri 2 Kuripan di bawah ini:

“Berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah melalui kepemimpinan mendorong guru untuk menjaga profesionalisme dengan cara kepala sekolah menggunakan kompetensi sosial emosional dalam memberikan arahan pada saat interaksi”

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru, salah satunya melalui penyediaan program pelatihan atau workshop yang relevan. Program ini dirancang untuk membantu guru mengembangkan keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka agar sesuai dengan tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai pengarah yang memastikan pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan nyata para guru di lapangan.

Pelatihan yang disediakan kepala sekolah biasanya difokuskan pada materi yang belum sepenuhnya dikuasai oleh para guru. Misalnya, penguasaan teknologi dalam pembelajaran, pengelolaan kelas, atau pengembangan metode pengajaran inovatif. Dengan mengikuti pelatihan semacam ini, guru mendapatkan kesempatan untuk memperbarui diri, meningkatkan kompetensi profesional, serta memperluas wawasan mereka dalam mendukung proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan juga berfungsi sebagai wadah bagi para guru untuk bertukar pengalaman dan mempererat kolaborasi dengan rekan sejawat.

Dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru tidak hanya berhenti pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga terlihat dalam upayanya memastikan bahwa hasil pelatihan diterapkan secara efektif di ruang kelas. Kepala sekolah memantau perkembangan guru setelah pelatihan, memberikan umpan balik, serta mendorong penerapan inovasi yang telah dipelajari. Dengan pendekatan ini, profesionalisme guru tidak hanya ditingkatkan dari segi

kemampuan teknis, tetapi juga dalam membangun sikap dan tanggung jawab yang lebih baik terhadap tugas mereka.

Melalui langkah-langkah tersebut, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan mendukung pertumbuhan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dengan guru yang lebih kompeten dan percaya diri, mutu pembelajaran di sekolah juga akan semakin meningkat, yang pada akhirnya memberikan manfaat besar bagi perkembangan siswa. Sebagaimana dinyatakan oleh Salah satu tenaga pendidik SD Negeri 2 Kuripan sebagai berikut:

“Terkait apakah kepala sekolah menyediakan program pelatihan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru yaitu dengan cara kepala sekolah memberikan pelatihan workshop dengan materi yang belum di kuasai guru sehingga guru dapat mengupgrade diri”

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap guru di sekolah menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesional yang tinggi. Dalam melaksanakan peran ini, kepala sekolah menerapkan berbagai strategi, salah satunya adalah dengan menciptakan sistem monitoring yang berbasis kolaborasi antar rekan sejawat. Sistem ini dirancang untuk memberikan pengawasan dan dukungan secara efektif, sekaligus mendorong rasa tanggung jawab profesional di kalangan guru.

Pembahasan

Budaya kerja yang baik di kalangan guru mencakup beberapa aspek penting, seperti kedisiplinan, kerjasama, komitmen, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme. Penelitian di SD Negeri 2 Kuripan menunjukkan bahwa keberhasilan dalam membangun budaya kerja yang positif sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Kedisiplinan menjadi landasan utama budaya kerja yang efektif. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa dedikasi guru terlihat dari kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab. Di SD Negeri 2 Kuripan, kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam mematuhi aturan, memberikan arahan yang jelas, dan menerapkan sanksi yang adil. Pendekatan ini memastikan bahwa kedisiplinan tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga nilai yang dianut seluruh guru, sehingga tercipta lingkungan kerja yang profesional dan terorganisasi.

Kerjasama juga merupakan elemen kunci dalam membangun hubungan yang produktif antar guru. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kolaborasi memperkaya metode pengajaran dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Kepala sekolah di SD Negeri 2 Kuripan mendorong kerjasama dengan menyediakan fasilitas pelatihan dan diskusi kelompok. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga mempererat rasa solidaritas dan kebersamaan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Komitmen guru terhadap tugas-tugas pendidikan sangat penting untuk memastikan kualitas pembelajaran. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa komitmen yang kuat memungkinkan guru untuk beradaptasi dan berdedikasi dalam

mendukung perkembangan siswa. Kepala sekolah memainkan peran penting dengan memberikan penghargaan atas kinerja guru, mendengarkan keluhan mereka, dan menawarkan solusi atas kendala yang dihadapi. Langkah ini meningkatkan motivasi guru untuk terus berkontribusi secara maksimal dalam tugas mereka.

Selanjutnya, ***kreativitas dan inovasi*** menjadi pilar penting dalam menghadirkan metode pengajaran yang relevan dan menarik. Uno (2020) mengungkapkan bahwa guru perlu diberi kebebasan untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru. Kepala sekolah mendukung hal ini dengan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pengembangan profesional guru, memberikan akses ke sumber daya, serta mengapresiasi upaya inovatif mereka. Dukungan ini memotivasi guru untuk terus mengeksplorasi pendekatan baru yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Profesionalisme adalah aspek lain yang tak kalah penting. Syafi'i Ma'arif (2012) menyatakan bahwa etika dan integritas guru merupakan tolok ukur utama dalam menciptakan standar pendidikan berkualitas. Kepala sekolah di SD Negeri 2 Kuripan memastikan pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan rutin, monitoring, dan evaluasi. Langkah ini memberikan guru kesempatan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar sesuai dengan perkembangan pendidikan terkini.

Keseluruhan upaya kepala sekolah ini mencerminkan kepemimpinan yang strategis dan berorientasi pada pengembangan budaya kerja yang positif. Dengan pendekatan yang mendukung, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kolaboratif, inovatif, dan profesional, sehingga mendukung keberhasilan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri 2 Kuripan.

Simpulan

Penelitian di SD Negeri 2 Kuripan menegaskan bahwa keberhasilan dalam membangun budaya kerja guru yang positif sangat bergantung pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Melalui berbagai pendekatan strategis, kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk mengembangkan potensi mereka.

Kedisiplinan menjadi dasar utama budaya kerja yang efektif, di mana kepala sekolah bertindak sebagai teladan dan memberikan arahan serta sanksi yang adil. Selain itu, kerjasama antar guru diperkuat melalui fasilitasi pelatihan dan diskusi yang meningkatkan rasa solidaritas. Komitmen guru terhadap tugas mereka juga didukung oleh penghargaan dan perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan mereka, sehingga motivasi tetap terjaga.

Kreativitas dan inovasi didorong melalui penyediaan kebebasan dan fasilitas yang mendukung pengembangan profesional, sementara profesionalisme guru dipelihara melalui pelatihan rutin, monitoring, dan evaluasi. Semua langkah ini mencerminkan kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif, suportif, dan berbasis visi. Dengan pendekatan tersebut, kepala sekolah berhasil membangun budaya

kerja yang disiplin, kolaboratif, inovatif, dan profesional, sehingga mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik di SD Negeri 2 Kuripan.

Daftar Pustaka

- Al-Banjari, F. (2023). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Menengah*, Penerbit Lembaga Penerbit Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ali, H. M. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan dan Pengembangan Budaya Kerja Guru*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Desiree, B., & Arriola, A. (2024). *Elementary school head's leadership styles influencing teachers' job satisfaction in selected public schools in Paranaque*
- Desiree, B., Arriola. (2024). Elementary School Head's Leadership Styles Influencing Teachers' Job Satisfaction in Selected Public Schools in Paranaque. *International journal of social science and human research* h, doi: 10.47191/ijsshr/v7-i07-28.
- DeWitt, P. M. (2020). *Instructional Leadership: Creating Practice Out of Theory*. Thousand Oaks: Corwin Press
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Westview Press.
- Hadiwijaya, R. (2018). *Kepemimpinan Karismatik dalam Konteks Organisasi Modern*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hallinger, P. (2024) *Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research* springer
- Harris, A., & Jones, M. (2010). *Leading success: Developing school leaders*. *School Leadership & Management*, 30(5), 431–439.
- Harris, A., & Jones, M. (2023). *Work Discipline and Educational Effectiveness*. London: Education Press.
- Hendrowati, Tri Yuni, & Badrun, M. (2023). *Kepala Sekolah: Paradigma Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021*. Nurlita Novia Asri (Ed.). Yogyakarta: Eureka Media Aksara.
- Heru, Sriyono. (2024). The Influence of School Principal Leadership and Work Discipline on Performance. *Journal of World Science*, doi:10.58344/jws.v3i3.587.
- Keller, S., & Schaninger, B. (2019). *Beyond Performance 2.0: A Proven Approach to Leading Large-Scale Change*. Wiley
- Kirkpatrick, S. "The Role of Teacher Commitment in Education: A Review of the Literature." *Journal of Educational Research*, vol. 113, no. 2, 2020, pp. 123-135.
- Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2023). *Discipline and Professionalism in Education*. New York: Academic Press.
- Kretzmann, J. P., & McKnight, J. L. (1993). *Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets*. Asset-Based Community Development Institute, Institute for Policy Research, North-western University.

- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *A review of transformational school leadership research 1996–2005. Leadership and Policy in Schools, 4*(3), 177–199.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2022). *Transformational Leadership in Schools*. sage schools. Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*.
- Moeleong, L. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Moleong Edisi Revisi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 45-67.
- Nielson, A. (2013). *The role of school leadership in fostering an innovative environment. International Journal of Leadership in Education, 16*(4), 1–20.
- Nurfaisal, Nurfaisal., Ali, Asfar., Sunengko, Sunengko. (2023). Exploring the Relationship between Principal Leadership Styles and Teacher Work Discipline. *Al-Tanzim : jurnal manajemen pendidikan Islam*, doi:10.33650/al-tanzim.v7i4.6656.
- Robinson, K., Smith, J., & Brown, L. (2023). *Discipline in Education: Strategies and Impacts*. New York: Scholarly Press.
- Sani, A. H. M. (2021). *Kurikulum dan Pengajaran: Perspektif dan Praktik*.
- Santosa, D. (2019). *Kepemimpinan Demokratis dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi*. PT. Indeks.
- Satori, D. (2021). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah, Vol. 15, No.2, halaman 123-135.
- Schein, E. H. (2022). *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View*.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 7*(1), 1–12
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2023). *Global Talent Management*. Wiley.
- Taufiq, M. (2021). *Pengembangan Profesionalisme dan Kepemimpinan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). *Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. Teaching and Teacher Education, 17*(7), 783-805.
- Ulrich, D. (2021). *The Future of HR: Human Resource Leadership*. McGraw-Hill
- Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization 1947*. Wibowo, B. M. S. (2013). *Kepemimpinan Transformasional dalam konteks Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada.