

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif bagi Guru di SDN 2 Sendangmulyo

Dwi Satrio Bagus Tumeko*, Rasiman, Supandi

Universitas PGRI Semarang, Indonesia

*dwisatriobagus@gmail.com

Abstract

A conducive work climate is a key factor in creating a productive school environment and enhancing teacher performance. A positive work environment not only boosts teacher motivation and enthusiasm but also impacts the quality of learning. This study aims to describe the role of school principal leadership in creating a conducive work climate to improve teacher performance at SDN 2 Sendangmulyo. This research employed a descriptive qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and documentation of leadership practices and the work atmosphere among teachers. The findings indicate that the principal plays a strategic role through communicative, inclusive, and transformative leadership. The principal fosters open and two-way communication, creates a harmonious and supportive work environment, and promotes a collaborative culture among teachers. Supervision is carried out regularly with a coaching-oriented approach, accompanied by constructive feedback. The principal also acknowledges and appreciates teachers' dedication through both formal and informal recognition. Furthermore, the principal provides adequate physical facilities, access to learning resources, and opportunities for professional development through training and seminars. The conclusion of this study highlights that the principal's leadership strategies play a significant role in shaping a work climate that supports sustainable improvement in teacher performance. Humanistic, communicative, and supportive leadership is key to building a school that emphasizes quality and professionalism.

Keywords: *Principal's Strategy; Work Climate; Teachers; Educational Management*

Abstrak

Iklim kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif serta mendorong optimalisasi kinerja guru. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan semangat dan motivasi guru, tetapi juga berdampak pada kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap kegiatan yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan suasana kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran strategis melalui kepemimpinan yang komunikatif, inklusif, dan transformatif. Kepala sekolah membangun komunikasi terbuka dan dua arah, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung, serta mendorong budaya kolaboratif antarguru. Supervisi dilakukan secara berkala dengan pendekatan pembinaan, disertai umpan balik yang membangun. Penghargaan terhadap dedikasi guru juga diberikan melalui bentuk apresiasi formal maupun informal. Selain itu, kepala sekolah menyediakan fasilitas fisik yang memadai, akses terhadap sumber belajar, serta peluang pengembangan profesional melalui pelatihan dan seminar. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah

berperan signifikan dalam membentuk iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang humanis, komunikatif, dan suportif menjadi kunci dalam menciptakan sekolah yang berorientasi pada mutu dan profesionalisme.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah; Iklim Kerja; Guru; Manajemen Pendidikan

Pendahuluan

Kinerja guru sangat berkaitan erat dengan iklim kerja di sekolah, karena lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru di SDN 2 Sendangmulyo dituntut untuk tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap nilai-nilai karakter, kepedulian terhadap lingkungan hidup, dan pendekatan pendidikan yang inklusif (Akporehe & Asiyai, 2023). Oleh karena itu, pengukuran kinerja guru tidak hanya dilihat dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari keterlibatan aktif guru dalam pengembangan diri, inovasi pembelajaran, serta kontribusi terhadap terciptanya budaya sekolah yang positif dan ramah anak.

Di tingkat sekolah dasar, kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung keberhasilan pembelajaran. Efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan guru dan peserta didik (Aprilianto et al., 2023). Melalui strategi kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan emosional dan profesional, serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Dalam konteks ini, teori motivasi Herzberg (1966) menekankan bahwa faktor lingkungan kerja seperti pengakuan atas pencapaian dan kesempatan pengembangan profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru (Batra et al., 2023).

SDN 2 Sendangmulyo, Kecamatan Sarang, Kabupaten Rembang, merupakan sekolah dasar unggulan yang telah menerapkan berbagai inovasi pendidikan yang berfokus pada pembentukan karakter dan kepedulian lingkungan. Salah satu kekuatan utama sekolah ini adalah integrasi nilai-nilai lingkungan hidup dalam proses pembelajaran yang dipimpin secara aktif oleh kepala sekolah. Kurikulum yang diterapkan tidak hanya mengedepankan aspek akademik, tetapi juga mengarahkan peserta didik menjadi pribadi yang bertanggung jawab secara ekologis (Supandi & Ahmadi, 2023).

Sekolah ini juga mengembangkan pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi melalui metode pembelajaran berbasis proyek, diferensiasi strategi pembelajaran, serta penguatan karakter. SDN 2 Sendangmulyo dikenal sebagai Sekolah Ramah Anak (SRA), yang berkomitmen menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, inklusif, dan bebas dari kekerasan serta diskriminasi (Arie et al., 2023). Keberhasilan ini tidak terlepas dari strategi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi antar guru, semangat inovasi, serta budaya saling menghargai di lingkungan sekolah.

Sebagai sekolah rujukan, SDN 2 Sendangmulyo juga mengimplementasikan pembelajaran berbasis STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) untuk meningkatkan daya pikir kritis dan kreativitas siswa (Bestari et al., 2023). Kepala sekolah berperan aktif dalam mendukung pemanfaatan teknologi, menyediakan fasilitas pendukung, serta mengadakan pelatihan bagi guru agar mereka mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran (Baidowi & Syamsudin, 2022).

Keberhasilan penerapan strategi kepemimpinan dalam menciptakan iklim kerja kondusif tercermin dalam data Rapor Pendidikan SDN 2 Sendangmulyo, yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengembangan kompetensi guru. Sebanyak

88,8% guru dan kepala sekolah telah mengikuti pelatihan melalui Platform Merdeka Mengajar dan jalur lainnya, dengan peningkatan sebesar 56,17%. Capaian ini menjadi bukti konkret bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru secara berkelanjutan.

Dalam upaya mendorong optimalisasi kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo, Kecamatan Sarang, Kabupaten Rembang, peran strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif menjadi faktor kunci yang sangat menentukan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tercermin dari kemampuan dalam mengambil keputusan strategis, tetapi juga dari keterampilan membangun hubungan kerja yang harmonis, memotivasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo menunjukkan sejumlah keunggulan dalam strategi kepemimpinan yang secara langsung berdampak pada iklim kerja dan peningkatan kinerja guru, antara lain:

1. Kepemimpinan Visioner

Kepala sekolah memiliki visi yang jelas dan mampu mengarahkan seluruh komponen sekolah, khususnya para guru, untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

2. Kemampuan Komunikasi yang Efektif

Mampu menyampaikan arahan, kebijakan, serta memberikan motivasi secara jelas dan terbuka kepada guru, menciptakan komunikasi dua arah yang kondusif.

3. Komitmen Tinggi terhadap Pendidikan

Kepala sekolah menunjukkan dedikasi penuh terhadap peningkatan mutu pembelajaran dengan selalu aktif dalam pembinaan dan pengawasan kinerja guru.

4. Pendekatan Humanis dan Kolaboratif

Membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan para guru melalui pendekatan kekeluargaan, empati, dan kerja sama tim yang solid.

5. Kemampuan Memberikan Teladan (*Role Model*)

Menjadi contoh dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas, sehingga guru merasa termotivasi untuk meniru sikap dan etos kerja kepala sekolah. Dari berbagai keunggulan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 2 Sendangmulyo memiliki kapasitas manajerial dan kepemimpinan yang luar biasa. Keunggulan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru, tetapi juga berkontribusi besar terhadap pencapaian hasil belajar siswa. Keberhasilan ini tercermin dalam sejumlah prestasi yang diraih oleh peserta didik, baik di bidang akademik maupun non akademik. Dalam hal lain, Kepala Sekolah juga terlibat langsung sebagai pengurus dalam beberapa organisasi kependidikan di Wilayah kecamatan Sarang. Dengan jumlah personal guru dan Tenaga Kependidikan sejumlah 19 orang serta jumlah peserta didik sejumlah 338 siswa, maka menjadikan SDN 2 Sendangmulyo menjadi salah satu sekolah dengan jumlah peserta didik terbesar di wilayah kabupaten Rembang. Berikut ini beberapa prestasi yang menjadi bukti nyata keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong kemajuan sekolah secara berkelanjutan, terutama prestasi dalam 1 tahun terakhir.

Berdasarkan data kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sendangmulyo, Kabupaten Rembang, yang terdiri dari 19 responden, diketahui bahwa sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik. Sebanyak 9 orang (47,37%) berada pada kategori kinerja *bagus*, yang dipengaruhi oleh tingginya kompetensi profesional guru serta adanya dukungan dari supervisi dan apresiasi yang optimal. Sementara itu, 6 orang (31,58%) berada pada kategori *sedang*, yang umumnya disebabkan oleh iklim kerja yang kurang mendukung serta pelaksanaan supervisi yang belum berjalan secara konsisten. Adapun 4 orang (21,05%) masuk dalam kategori *rendah*, yang dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi profesional serta minimnya dukungan supervisi dan apresiasi. Data ini

menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru dan tenaga kependidikan menunjukkan kinerja yang positif, masih diperlukan upaya peningkatan terutama dalam hal iklim kerja dan penguatan supervisi agar seluruh elemen dapat mencapai kinerja optimal. Di balik keberhasilan SDN 2 Sendangmulyo sebagai sekolah unggulan yang mengintegrasikan pendidikan karakter, pendidikan berbasis lingkungan, dan pendekatan ramah anak, terdapat kompleksitas kepemimpinan yang harus dihadapi kepala sekolah. Kompleksitas tersebut mencakup manajemen kinerja guru, pelaksanaan pembelajaran inovatif, serta adaptasi terhadap kurikulum berbasis kompetensi. Permasalahan utamanya adalah bagaimana kepala sekolah dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang mendorong motivasi, profesionalisme, dan konsistensi implementasi nilai-nilai sekolah oleh para guru.

Terdapat kesenjangan dalam kajian sebelumnya terkait optimalisasi strategi kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar unggulan seperti SDN 2 Sendangmulyo. Penelitian Devita & Wikacellne (2024) menyoroti kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi guru. Penelitian Manalu & Sri (2024) membahas kepemimpinan situasional, namun belum mengaitkannya dengan program pembelajaran berbasis kompetensi. Ridho & Nasrul (2024) menekankan pentingnya supervisi pendidikan, tetapi belum menyoroti peran kepala sekolah dalam integrasi teknologi. Sementara Anshar et al. (2020) mengulas kepemimpinan instruksional, namun belum menempatkannya dalam konteks Sekolah Ramah Anak. Tambunan et al. (2023) membahas inovasi lingkungan belajar, tetapi belum menghubungkannya dengan capaian akademik melalui pendekatan STEM.

Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif di SDN 2 Sendangmulyo adalah Project Based Learning (PBL) berbasis STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*), yang mampu menciptakan pembelajaran aktif, kolaboratif, dan bermakna (Adli & Yusrianti, 2024). PBL memungkinkan siswa menerapkan konsep dalam proyek nyata, seperti merancang alat atau sistem, menganalisis data, dan menyelesaikan masalah kompleks. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan hasil belajar, tetapi juga menumbuhkan keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah (Hidayat et al., 2021). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung penerapan PBL-STEM juga memperkuat iklim kerja kolaboratif di kalangan guru dan memberikan ruang untuk inovasi dalam pembelajaran.

Penelitian ini dirancang dengan rumusan masalah utama yaitu bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru di SDN 2 Sendangmulyo. Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi serta bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis maupun praktis, antara lain sebagai kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu kepemimpinan pendidikan, serta sebagai referensi bagi para kepala sekolah dalam mengelola dan menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif di lingkungan sekolah masing-masing.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk memahami makna pengalaman subjektif para informan, khususnya kepala sekolah dan guru, mengenai strategi kepemimpinan yang berdampak pada kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SDN 2 Sendangmulyo, Kecamatan Sarang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah, dengan waktu pelaksanaan dari Januari hingga Mei 2025. Sumber data diperoleh dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan wali

murid, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan dan relevansi mereka dalam konteks kepemimpinan sekolah. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan daftar dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap kebijakan dan aktivitas sekolah. Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, didukung oleh proses pengkodean tematik yang mencakup open coding, axial coding, dan selective coding. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, member checking, serta prinsip kredibilitas, dependabilitas, dan confirmability dengan prosedur pengumpulan data yang sistematis dan dokumentasi yang dapat ditelusuri.

Hasil dan Pembahasan

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memegang peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah. Iklim kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik atau beban kerja, tetapi juga oleh suasana emosional dan sosial yang terbentuk di antara warga sekolah. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk berkembang, maka motivasi dan kinerjanya pun akan meningkat. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang efektif, menumbuhkan budaya kerja positif, memberikan ruang kreativitas, serta menciptakan hubungan kekeluargaan menjadi pondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berikut ini uraian empat strategi utama yang digunakan kepala sekolah untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo.

1. Membangun Komunikasi yang Efektif dan Terbuka

Kepala sekolah SDN 2 Sendangmulyo menempatkan komunikasi sebagai fondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Komunikasi yang dibangun bersifat dua arah, dilakukan baik secara formal dalam rapat maupun secara informal dalam interaksi harian. Hal ini bertujuan agar guru merasa dilibatkan, didengar, dan dihargai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan sekolah. Komunikasi terbuka juga menciptakan kepercayaan yang mendorong kolaborasi dan menyelesaikan permasalahan dengan lebih cepat. Menurut Suryanto selaku Kepala sekolah mengungkapkan pentingnya komunikasi terbuka:

Saya selalu membuka pintu ruang kepala sekolah bagi siapa pun guru yang ingin berdiskusi. Semua saran saya dengarkan dengan serius (Wawancara, 5 Juli 2025).

Pernyataan ini menunjukkan kesediaan kepala sekolah untuk mendengar masukan guru secara langsung. Sikap terbuka ini menciptakan ruang dialog yang sehat, di mana guru merasa aman dalam menyampaikan ide atau kritik. Hubungan antar pimpinan dan guru menjadi lebih cair dan saling menghargai. Hal ini berdampak langsung pada suasana kerja yang suportif. Laila selaku guru pertama menuturkan pengalamannya:

Saya pernah mengusulkan metode baru dalam pengajaran IPA dan langsung didiskusikan dalam rapat. Itu membuat saya merasa dihargai (Wawancara, 5 Juli 2025).

Pengakuan atas usulan guru dalam forum resmi sekolah memperlihatkan bahwa kepala sekolah mengedepankan partisipasi aktif. Guru menjadi lebih percaya diri dan berani berinovasi. Ketika pendapat mereka diperhatikan, motivasi kerja meningkat. Ini menciptakan budaya kerja yang dinamis dan kolaboratif. Maulida selaku Guru kedua menyampaikan kesan yang serupa:

Kepala sekolah sering menyapa kami di lorong dan menanyakan kabar, bahkan hal-hal kecil seperti perkembangan siswa di kelas (Wawancara, 5 Juli 2025).

Interaksi informal ini memperkuat ikatan emosional antara guru dan kepala sekolah. Komunikasi tidak terbatas pada hal struktural, tetapi juga menyentuh aspek relasional. Guru merasa lebih dekat dengan pimpinan sehingga lebih mudah menyampaikan permasalahan. Keakraban ini membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan akrab. Mugito selaku Guru ketiga berbagi pengalaman:

Saat saya menghadapi masalah dengan salah satu wali murid, kepala sekolah langsung membantu memediasi dan menyelesaikannya (Wawancara, 5 Juli 2025).

Dukungan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik menunjukkan adanya komunikasi yang bersifat solutif. Guru tidak dibiarkan menghadapi persoalan sendiri, tetapi dibantu dan dilindungi. Ini membangun rasa aman dalam bekerja. Guru menjadi lebih fokus pada tugas mengajarnya. Menurut Ellen selaku Siswa kelas IV berbagi pendapat:

Bu Guru pernah bilang kepala sekolah baik, soalnya sering tanya kabar kami juga (Wawancara, 5 Juli 2025).

Komunikasi kepala sekolah dengan siswa menumbuhkan kedekatan yang membuat mereka merasa diperhatikan. Ini menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan sekolah. Anak-anak menjadi lebih terbuka dan semangat belajar. Kepala sekolah menjadi figur yang dikenali dan dihormati oleh siswa. Menurut Eira selaku Siswa kelas V menambahkan:

Kami pernah diajak ngobrol di taman sekolah waktu istirahat, katanya ide-ide kami boleh disampaikan ke guru (Wawancara, 5 Juli 2025).

Kutipan ini menunjukkan bahwa komunikasi terbuka menjangkau semua unsur sekolah, termasuk siswa. Anak-anak dilibatkan dalam percakapan ringan namun bermakna. Hal ini menumbuhkan rasa percaya diri dan keberanian dalam berpendapat. Lingkungan sekolah menjadi tempat tumbuhnya nilai demokrasi sejak dini.

Perhatian terhadap aspirasi siswa menunjukkan kepedulian kepala sekolah terhadap kenyamanan belajar. Komunikasi ini memperkuat hubungan antara siswa dan pihak manajemen sekolah. Siswa merasa suara mereka penting dan diperhatikan. Hal ini menciptakan motivasi belajar yang tinggi. Siti Fatonah selaku wali murid pertama menyampaikan:

Saya pernah menghubungi guru tentang masalah anak saya, dan kepala sekolah langsung ikut membantu menindaklanjuti (Wawancara, 5 Juli 2025).

Keterlibatan kepala sekolah dalam menanggapi masukan orang tua menciptakan kepercayaan antara sekolah dan keluarga. Orang tua merasa dihargai dan dilibatkan. Komunikasi yang baik memperkuat sinergi dalam mendukung perkembangan anak. Sekolah menjadi mitra yang aktif dan terbuka bagi orang tua. Yuni selaku wali murid kedua mengatakan:

Saya suka karena kepala sekolah sering ikut menyapa saat antar jemput anak. Rasanya akrab dan tidak kaku (Wawancara, 5 Juli 2025).

Interaksi informal ini membangun hubungan kekeluargaan antara sekolah dan wali murid. Kepala sekolah hadir tidak hanya sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai figur yang bersahabat. Orang tua merasa nyaman berinteraksi dengan sekolah. Ini menjadi modal sosial penting dalam membangun komunitas belajar yang harmonis.

Strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang efektif dan terbuka berhasil menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif di SDN 2 Sendangmulyo. Guru merasa didengar dan dihargai, sehingga termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan sekolah. Siswa merasakan kedekatan dan kepedulian dari kepala sekolah, yang menumbuhkan rasa aman dan semangat belajar.

Orang tua pun merasa dilibatkan dan percaya pada pengelolaan sekolah. Komunikasi yang dilakukan melalui berbagai saluran baik formal, informal, maupun digital menunjukkan fleksibilitas dan kesungguhan kepala sekolah dalam membangun relasi yang harmonis. Komunikasi dua arah menjadi kunci utama dalam menyelesaikan masalah, merancang program, dan menjaga semangat kolektif. Secara keseluruhan, budaya komunikasi terbuka menjadi landasan kuat dalam membentuk iklim kerja yang produktif, kolaboratif, dan inklusif.

2. Mendorong Budaya Kerja Positif

Kepala sekolah berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai positif yang membentuk budaya kerja produktif di lingkungan SDN 2 Sendangmulyo. Budaya kerja positif mencakup kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan integritas. Nilai-nilai ini ditanamkan melalui keteladanan, pembiasaan, serta berbagai kegiatan bersama yang membangun komitmen kolektif. Tujuannya agar seluruh guru merasa dihargai, termotivasi, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Menurut Suryanto selaku Kepala sekolah mengungkapkan pendekatannya:

Saya tekankan pentingnya kerja sama dan saling mendukung, karena kita ini satu tim (Wawancara, Kepala Sekolah, 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menekankan semangat kolektif sebagai dasar budaya kerja. Dengan menempatkan semua warga sekolah dalam satu kesatuan tim, tercipta kesadaran bersama untuk saling membantu. Sikap saling mendukung menjadi bagian dari keseharian yang meningkatkan kinerja dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini membentuk solidaritas antarguru yang kuat. Laila selaku Guru pertama menyatakan:

Kami diminta datang tepat waktu dan saling mengingatkan, tapi dengan cara yang baik, tidak menyalahkan (Wawancara, 5 Juli 2025).

Kutipan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dijalankan dengan pendekatan humanis. Bukan paksaan, melainkan pembiasaan yang saling menguatkan. Guru merasa dihargai karena pendekatan yang membina, bukan menghukum. Hal ini menciptakan suasana kerja yang sehat dan tidak menekan.

Budaya kerja positif juga tampak dalam sikap gotong royong antarguru. Tindakan spontan membantu rekan kerja menunjukkan adanya rasa empati dan solidaritas. Ini tidak mungkin terjadi tanpa budaya yang dibangun oleh kepala sekolah melalui keteladanan. Situasi ini membuat guru merasa aman dan tidak terbebani saat menghadapi kendala pribadi.

Kepala sekolah menggunakan berbagai momen untuk menanamkan nilai-nilai positif. Pemberian motivasi secara rutin menjadi bentuk kepedulian dan perhatian terhadap kondisi emosional guru. Hal ini menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan mengurangi kejenuhan. Guru menjadi lebih optimis dan bersemangat dalam menjalani tugas sehari-hari. Ellen siswa kelas V menambahkan:

Pak Guru selalu datang pagi dan langsung siap ngajar. Jadi kami juga semangat belajarnya (Wawancara, 5 Juli 2025).

Kutipan ini menunjukkan bahwa budaya disiplin yang diterapkan guru memberi contoh langsung bagi siswa. Keteladanan menjadi metode paling efektif dalam pendidikan karakter. Guru yang konsisten dan bertanggung jawab menjadi panutan bagi murid. Lingkungan kelas menjadi lebih terstruktur dan mendukung proses belajar. Eira siswa kelas VI berkomentar:

Bu Guru bilang kalau kita harus saling bantu, kayak di kelas juga kalau ada yang kesulitan (Wawancara, Siswa Kelas VI, 2025)

Budaya kerja positif guru menular ke siswa dalam bentuk budaya tolong-menolong dan empati. Nilai-nilai ini menjadi bagian dari interaksi sosial sehari-hari di kelas. Siswa tidak hanya belajar akademik, tetapi juga nilai-nilai moral dari teladan guru. Ini menciptakan lingkungan belajar yang aman dan penuh dukungan. Siti Fatonah selaku wali murid menyatakan:

Saya senang karena anak saya sekarang lebih disiplin dan rajin, mungkin karena ikut budaya di sekolahnya (Wawancara, 5 Juli 2025).

Kutipan ini menunjukkan bahwa dampak budaya kerja positif guru juga dirasakan di rumah. Orang tua melihat perubahan sikap anak sebagai hasil dari pembiasaan di sekolah. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mendukung pembentukan karakter siswa. Sekolah dan keluarga menjadi satu kesatuan dalam mendidik anak.

Kompak dan ramahnya guru menunjukkan bahwa budaya kerja yang dibangun menciptakan energi positif di lingkungan sekolah. Ini berdampak langsung pada minat siswa untuk hadir dan belajar. Hubungan yang baik antarguru menjadi contoh nyata bagi siswa dalam berperilaku sosial. Orang tua pun merasa tenang menitipkan anaknya di sekolah tersebut.

Strategi kepala sekolah dalam mendorong budaya kerja positif telah membentuk lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan penuh semangat. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan empati ditanamkan melalui keteladanan dan pembiasaan. Guru merasa lebih dihargai, dihormati, dan terlibat aktif dalam menjaga budaya tersebut. Suasana kerja yang kondusif meningkatkan loyalitas dan produktivitas guru. Siswa pun mendapatkan dampak positif melalui keteladanan dan pembiasaan nilai-nilai karakter. Pada akhirnya, budaya kerja positif menjadi fondasi dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkelanjutan di SDN 2 Sendangmulyo.

3. Pemberian Ruang Kreativitas

Pemberian ruang kreativitas merupakan salah satu strategi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah memberikan kepercayaan dan keleluasaan bagi guru untuk mengeksplorasi berbagai metode dan teknik pembelajaran yang inovatif, selama masih berada dalam koridor kurikulum. Strategi ini tidak hanya memotivasi guru untuk mengembangkan diri, tetapi juga menciptakan suasana pembelajaran yang lebih hidup dan menyenangkan bagi siswa. Untuk memperdalam pemahaman terhadap strategi ini, berikut disajikan hasil wawancara dari berbagai pihak yang terlibat, dimulai dari kepala sekolah. Menurut Suryanto selaku Kepala Sekolah SDN 2 Sendangmulyo mengungkapkan:

Saya selalu menekankan bahwa guru harus kreatif dalam mengajar. Saya beri mereka ruang untuk berinovasi, selama tetap mengacu pada kurikulum. Guru tidak boleh takut mencoba hal baru demi pembelajaran yang lebih baik (Wawancara, 5 Juli 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai fasilitator pengembangan profesional guru. Dengan memberikan kepercayaan, guru merasa dihargai dan didukung dalam menciptakan inovasi. Kebebasan yang diberikan tetap memiliki batasan kurikulum, yang artinya inovasi harus terarah dan bertanggung jawab. Dukungan ini membentuk budaya kerja yang progresif dan menghargai proses kreatif. Laila selaku Guru pertama memberikan pendapatnya bahwa:

Saya pernah menggabungkan musik daerah dalam pelajaran Bahasa Indonesia. Ternyata siswa lebih antusias. Kepala sekolah mendukung penuh dan minta saya bagikan ide itu di forum guru (Wawancara, 5 Juli 2025).

Guru merasa didorong untuk mengaitkan pembelajaran dengan konteks lokal, yang memperkaya pengalaman belajar siswa. Respons kepala sekolah yang apresiatif memperkuat kepercayaan diri guru. Forum guru menjadi tempat berbagi praktik baik, yang memperluas dampak inovasi. Hal ini menciptakan ekosistem kreatif yang saling mendukung.

Kepala sekolah yang menghargai kreativitas menciptakan rasa bangga bagi guru. Apresiasi terhadap inisiatif kecil memberi efek psikologis positif. Media pembelajaran dari barang bekas menunjukkan kreativitas dan efisiensi. Dukungan seperti ini mendorong guru lain untuk turut berinovasi.

Metode aktif seperti bermain peran hanya bisa berjalan efektif bila ada dukungan dari pimpinan. Penilaian positif dari kepala sekolah memberi validasi terhadap upaya guru. Guru merasa aman untuk bereksperimen tanpa takut dimarahi. Hal ini mengurangi stres kerja dan meningkatkan semangat mengajar. Ellen siswa Kelas VI menambahkan:

Pak guru suka bikin kuis di HP. Jadi seru dan nggak bosan. Katanya kepala sekolah izinin pakai HP asal buat belajar (Wawancara, 5 Juli 2025).

Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran menyesuaikan dengan kebutuhan zaman. Dukungan kepala sekolah terhadap penggunaan perangkat digital membuka peluang pembelajaran modern. Siswa merasa senang dengan pendekatan baru yang interaktif. Iklim ini mendorong guru berpikir kreatif dalam penggunaan teknologi. Siti Fatonah selaku wali murid pertama menyatakan:

Anak saya jadi suka cerita tentang tugas-tugas kreatif di sekolah. Saya lihat sendiri hasil karyanya dipajang di kelas. Saya apresiasi kepala sekolahnya (Wawancara, 5 Juli 2025).

Orang tua juga merasakan dampak positif dari strategi ini. Kreativitas guru berdampak pada antusiasme siswa di rumah. Pajangan hasil karya menunjukkan sekolah menghargai proses dan hasil belajar. Dukungan kepala sekolah memperkuat kepercayaan orang tua terhadap sekolah.

Kegiatan pameran menunjukkan keterbukaan sekolah terhadap partisipasi masyarakat. Kepala sekolah memberi panggung bagi guru dan siswa untuk menunjukkan hasil karyanya. Orang tua merasa dihargai dan dilibatkan. Strategi ini mempererat hubungan sekolah dan keluarga.

Pemberian ruang kreativitas oleh kepala sekolah menjadi strategi efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Guru merasa diberdayakan dan didukung, sehingga lebih bersemangat berinovasi. Siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna. Orang tua turut merasakan dampak positif melalui keterlibatan dan apresiasi. Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pemimpin transformasional. Budaya inovatif yang dibangun menjadi fondasi peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi efektif dan terbuka mencerminkan penerapan strategi organisasi yang berorientasi pada penguatan hubungan interpersonal. Dalam teori strategi, komunikasi internal yang baik merupakan fondasi untuk menyamakan persepsi dan menyusun rencana tindakan yang efisien. Komunikasi dua arah, baik formal melalui rapat maupun informal di luar forum resmi, membuka ruang kolaborasi dan mencegah miskomunikasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan penting dalam memastikan setiap guru merasa didengar dan dihargai. Kondisi ini secara langsung memengaruhi semangat kerja guru dan membentuk lingkungan kerja yang sehat dan suportif (Sahippudin, 2021).

Dari perspektif kepemimpinan, komunikasi efektif menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Kepala sekolah tidak bersifat otoriter, melainkan mengajak guru berdialog dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Dalam

teori kepemimpinan, pendekatan ini meningkatkan motivasi kerja karena guru merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Ketika guru dilibatkan secara aktif, mereka menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya (Setiyani et al, 2024). Hal ini berdampak positif terhadap kinerja guru, karena mereka bekerja dengan kesadaran dan kepemilikan yang tinggi terhadap tujuan sekolah.

Strategi mendorong budaya kerja positif berkaitan erat dengan pembentukan nilai-nilai organisasi yang kuat. Dalam teori strategi, budaya organisasi merupakan bagian dari strategi jangka panjang yang berpengaruh pada perilaku individu di dalamnya. Kepala sekolah yang menanamkan nilai kerja sama, tanggung jawab, dan disiplin membangun fondasi nilai yang mendukung peningkatan kinerja guru. Ketika nilai-nilai ini dijadikan kebiasaan bersama, tercipta suasana kerja yang produktif dan harmonis. Budaya kerja positif menjadi penggerak internal yang menguatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Teori kepemimpinan juga menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menjadi teladan nilai-nilai organisasi. Kepala sekolah sebagai role model menunjukkan komitmen terhadap disiplin, integritas, dan kerja sama dalam setiap tindakan. Pemimpin yang konsisten dalam menanamkan dan menjalankan nilai-nilai positif mampu membentuk perilaku guru melalui pengaruh keteladanan. Guru akan lebih mudah termotivasi ketika mereka melihat kepala sekolah mempraktikkan apa yang ia ucapkan. Kepemimpinan seperti ini meningkatkan kohesi tim dan membangun kepercayaan antarpihak dalam lingkungan sekolah (Waliudin & Chotimah, 2023).

Pemberian ruang kreativitas kepada guru merupakan strategi yang mencerminkan pemahaman terhadap pentingnya otonomi profesional dalam pendidikan. Dalam teori strategi, inovasi adalah elemen penting untuk peningkatan kualitas organisasi. Kepala sekolah yang memberikan kebebasan berinovasi mendukung terciptanya pembelajaran yang kontekstual, menarik, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Strategi ini juga meningkatkan rasa kepemilikan guru terhadap proses belajar-mengajar, karena mereka merasa dipercaya untuk mengambil keputusan pedagogik (Tambunan et al, 2023). Guru yang diberi ruang untuk berkreasi cenderung lebih aktif, antusias, dan berkomitmen terhadap hasil pembelajaran.

Dari sisi kepemimpinan, pemberian ruang kreativitas menunjukkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*). Pemimpin yang memberdayakan tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mempercayai bawahannya untuk mengeksplorasi potensi terbaik mereka. Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi tanpa rasa takut akan kesalahan. Hal ini penting untuk menciptakan pembelajaran yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan (Manalu & Sri, 2024). Akibatnya, kinerja guru meningkat karena mereka merasa memiliki kontrol terhadap cara mereka mengajar dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna.

Strategi membangun hubungan kekeluargaan memperkuat dimensi emosional dalam lingkungan kerja. Menurut teori kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, pemimpin yang mampu menjalin hubungan emosional yang baik dengan anggotanya menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Kepala sekolah yang menjaga suasana kekeluargaan memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru, sehingga beban kerja terasa lebih ringan. Lingkungan kerja yang penuh kehangatan dan saling menghargai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka secara konsisten.

Dalam teori strategi kepemimpinan kepala sekolah, membangun iklim kerja yang kondusif merupakan elemen penting untuk menciptakan sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang mengutamakan hubungan antarindividu dan menciptakan suasana kerja yang mendukung menunjukkan kepemimpinan yang peka terhadap kebutuhan emosional

dan profesional guru. Hal ini meningkatkan semangat kolektif dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan terciptanya iklim kerja yang nyaman, guru cenderung menunjukkan loyalitas, kerja sama, dan inisiatif yang tinggi. Pada akhirnya, suasana kerja yang sehat mendorong tercapainya kinerja optimal guru (Ridho & Nasrul, 2020).

Strategi kepala sekolah dalam membangun iklim kerja yang kondusif membuktikan keterkaitan yang kuat antara strategi organisasi, kepemimpinan efektif, dan peningkatan kinerja guru. Pendekatan yang holistik mencakup komunikasi terbuka, budaya kerja positif, ruang kreativitas, dan hubungan kekeluargaan merupakan implementasi nyata dari teori kepemimpinan strategis. Ketika guru merasa dihargai, dipercaya, dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Strategi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas guru, tetapi juga memperkuat daya saing sekolah secara menyeluruh. Maka, kepala sekolah berperan vital sebagai penggerak utama dalam membentuk iklim kerja yang mendukung profesionalisme dan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peran strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo adalah kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif dan terbuka, menanamkan budaya kerja yang positif, memberikan ruang kreativitas, serta menjaga hubungan kekeluargaan antar warga sekolah. Iklim kerja yang kondusif ini menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas kerja. Hal tersebut berdampak positif terhadap semangat, loyalitas, dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Adli, & Yusrianti, S. (2024). Strategi Kepala Sekolah melalui Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 17–32.
- Akporehe, D. A., & Asiyai, R. I. (2023). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance: Evidence from Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78–84.
- Aprilianto, A., Rofiq, M. H., Sirojuddin, A., Muchtar, N. E. P., & Mumtahana, L. (2023). Learning Plan of Moderate Islamic Religious Education in Higher Education. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 6(1), 158–169.
- Arie, A. D. N., Hasibuan, R. H., & Zahro, A. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran melalui Supervisi Pendidikan: Strategi, Kualitas Pembelajaran, Supervisi Pendidikan. *Jurnal Generasi Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 40–46.
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim*, 4(1), 27–38.
- Batra, P., Pillai, P., & Kaim, P. (2023). Quality Education from Teachers' Perspective. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 8(6), 44–52.
- Bestari, P., Awam, R., Sucipto, E., Marsidin, S., & Rifma, R. (2023). Peran Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 5(2), 133–140.
- Chotimah, C., Rozhana, K. M., & Betekeneng, A. A. (2023). Upaya Guru dalam Menghadapi Implementasi Kurikulum Merdeka di Kelas IV SDN Merjosari 3 Kota Malang. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(11), 4399–4410.

- Devita, F. S., & Dwianansya, W. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 28 Surabaya. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 15–20.
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3/4), 381–391.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Windiyani, T., & Gunawan, Y. (2023). International and Indonesia's Teacher Performance: A Bibliometric Study Based on Vosviewer. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(1), 92–106.
- Manalu, O., & Sri, A. K. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management: Islamic Management*, 5(2), 30–35.
- Manueke, T., Rawis, J. A., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 70.
- Muchlis, M., & Putra, P. H. R. (2022). Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 49–58.
- Nasution, I. (2021). *Supervisi Pendidikan* (M. P. Dr. Sri Nurhabibah Pratiwi, Ed.). CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rahman, A. (2021). Supervisi dan Pengawasan dalam Pendidikan. *PILAR*, 12(2), 50–65.
- Ridho, A., & Chaniago, N. S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Sekolah Hubbhul Wathon. *Jurnal Kelola*, 4(3), 45–50.
- Rohmawati, O., Poniyah, P., & Adiyono, A. (2023). Implementasi Supervisi Pendidikan sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, 1(3), 108–119.
- Sahippudin, S. (2021). Upaya Kepala Sekolah melalui Supervisi dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Daring di SDN 022 Harapan Baru. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 10(6), 1547.
- Setiyani, I., Miyono, N., & Prayito, M. (2024). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 818–833.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Supandi, S., & Ahmadi, A. (2023). Peran Guru Akidah Akhlak dalam Membina Akhlak bagi Siswa Madrasah Aliyah Noer Fadilah Sumber Panjalin Akkor Palengaan Pamekasan. *Journal of Education Partner*, 2(2), 87–98.
- Tambunan, A. M., Huda, A. Y., & Degeng, I. N. S. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menghadapi Tantangan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 2(6), 848–852.
- Waliudin, A. S., & Chotimah, C. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SKILLS: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 13–21.