



PERAN KEPALA SEKOLAH PENGGERAK TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI SEKOLAH DASAR

Santi Kurnia Dewi¹, Mardhatillah², Oktaviani Adhi Suciptaningsih³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Malang

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:
 Diterima: 30 Januari 2025
 Revisi: 3 Februari 2025
 Diterima: 3 Februari 2025
 Diterbitkan: 30 April 2025

Keywords:
 School principal, work environment, educational leader

Kata Kunci:
 Kepala sekolah penggerak, lingkungan kerja, kepemimpinan pendidikan

DOI :
 10.31932/jpdp.v11i1.4269

Surel Korespondensi:
 santi.kurnia.2421038@students.um.ac.id

Abstract

A nation can be considered advanced if it has competent human resources in their respective fields. To achieve this, quality education is required. The school principal, teachers, and all related parties play a vital role in realizing education that can adapt to changes. This study aims to analyze the role of the driving school principal in creating a conducive, productive, and innovative work environment at UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan. The research method used is quantitative descriptive with data collection techniques including observation, interviews, and questionnaires. The data obtained were analyzed using descriptive statistical techniques to identify patterns and trends from the quantitative data, as well as thematic analysis for the qualitative data obtained from interviews and observations. The results show that the driving school principal plays a role as a visionary leader, motivator, manager, and role model. As a result, this has led to an increase in collaboration among teachers and educational staff, a more harmonious work atmosphere, and higher work motivation. However, the study also identifies some challenges and obstacles, such as limitations in facilities and infrastructure, differences in the competencies of school members, and resistance to change. This study concludes that the driving school principal plays a significant role in creating a conducive work environment, which ultimately supports the improvement of educational quality in the school.

Abstrak

Suatu bangsa dapat dikatakan maju jika memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Untuk mewujudkan adanya hal tersebut diperlukan kualitas pendidikan yang baik. Kepala Sekolah, guru, dan semua pihak terkait memiliki peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah penggerak dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan inovatif di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan tren dari data kuantitatif, serta analisis tematik untuk data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah penggerak berperan sebagai pemimpin visioner, motivator, manajerial, dan role model. Dengan adanya hal tersebut, membawa dampak dalam peningkatan kolaborasi antar guru dan staf kependidikan, suasana kerja yang lebih harmonis, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Akan tetapi, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan hambatan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan kompetensi warga sekolah, serta resistensi terhadap perubahan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah penggerak berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by STKIP Persada Khatulistiwa



Pendahuluan

Kemajuan suatu bangsa dapat terlihat dari kualitas pendidikan yang ada di dalamnya. Karena adanya

sumber daya manusia yang berkompeten berbagai bidang akan mendorong terjadinya kemajuan di suatu negara. Proses pelaksanaan

pendidikan menghasilkan perubahan perilaku individu mengenai kemampuan yang diperoleh, berupa pengetahuan dan pengalaman baru. Peran guru menjadi penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar untuk membantu mengembangkan dan membimbing siswa menemukan kompetensi yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mutu guru di dalam satuan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan menentukan kualitas pendidikan saat ini ada menentukan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang. Keberlangsungan aktivitas pembelajaran bermutu apabila guru memiliki kompetensi, profesionalisme, dan kepribadian baik. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan adanya kinerja baik dari guru. Menurut Moehariono, kinerja merupakan suatu gambaran pada sebuah lembaga tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program dalam mencapai visi dan misi melalui proses perencanaan (Qistiyah & Karwanto, 2020) sedangkan Wasistiono (2002) menyebutkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang besar terhadap

kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan (Siahaan & Prasetya, 2023). Kepala sekolah sebagai peran penting dalam mendorong terwujudnya visi, misi, dan tujuan sekolah yang dituangkan dalam program kerja sekolah dan pelaksanaannya harus terencana dan bertahap (Mohune, dkk., 2023).

Peran Kepala Sekolah pada satuan pendidikan menjadi motor penggerak bagi sumber daya manusia di dalamnya. Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 menyatakan bahwa Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab penuh atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di dalam satuan pendidikan (Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2021).

Dalam perjalanan sekolah dari waktu ke waktu dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai seorang pimpinan bagi seluruh warga yang ada di sekolah. Selain sebagai pemimpin, juga sebagai administrator, motivator, supervisor, dan negosiator (Hasanah dkk., 2023). Kepala sekolah sebagai motivator haruslah mempunyai

strategi yang tepat untuk mendorong SDM yang ada di sekolah agar melaksanakan tugasnya secara profesional (Nuryati, 2023). Kepala sekolah sebagai administrator memiliki peran dan fungsi dalam mengelola administrasi sekolah baik pencatatan, penyusunan, maupun pendokumentasian (Setiawati, 2023).

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar seluruh anggota memiliki kinerja yang baik. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah dituntut untuk bertanggung jawab meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan budaya kerja positif di satuan pendidikan. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Lazwardi bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana dan situasi belajar mengajar yang nyaman bagi seluruh warga sekolah (Rifki Solana & Mustika, 2023). Ketika Kepala Sekolah memiliki visi dan misi, kemampuan manajemen, dan semangat untuk memperbaiki kualitas, otomatis sekolah di bawah kepemimpinannya akan maju. Kepala Sekolah tidak bisa bekerja sendiri, sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus mampu

bekerja sama dengan seluruh anggotanya agar program sekolah dapat terlaksana dengan baik. Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi, dan pembinaan, serta dapat mempengaruhi seluruh anggotanya untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, menetapkan kompetensi Kepala Sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan harapan, Kepala Sekolah mampu meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan yang berada di dalam naungannya (Dolong, 2019).

Seorang kepala sekolah diharuskan mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang mumpuni untuk mendukung dalam usaha meningkatkan kinerja guru di lembaga dan sekaligus mewujudkan tujuan nasional pendidikan (Ivon, 2023).

UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan Kabupaten Pasuruan memiliki seorang Kepala

Sekolah Penggerak yang berasal dari salah satu program Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dengan tujuan utama menjadi pendorong perubahan kualitas pembelajaran dan ekosistem sekolah. Kepala Sekolah Penggerak di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan diharapkan dapat menjadi motor penggerak perubahan dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis pada budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana peran Kepala Sekolah penggerak di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan dalam menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang berkualitas.

Lingkungan kerja yang berkualitas tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasa kerja mereka. Dengan mengimplementasikan strategi yang tepat, Kepala Sekolah dapat mendorong kolaborasi antar guru, meningkatkan profesionalisme, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dalam pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan

menganalisis peran Kepala Sekolah Penggerak di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan dalam mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan referensi untuk pengembangan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja di sekolah-sekolah lainnya.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis keterkaitan antara peran Kepala Sekolah Penggerak dengan lingkungan kerja di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan Pasuruan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan hubungan antara fenomena yang diteliti (Badrudin dkk., 2020).

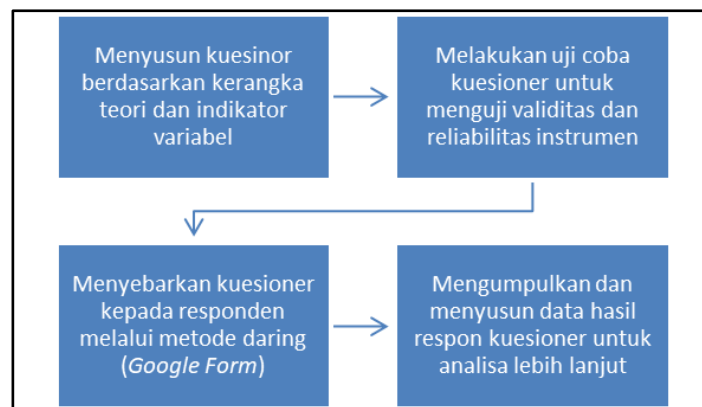
Menurut Pardede, penekanan pendekatan kuantitatif pada dimensi netralitas dan objektivitas diwujudkan dengan bersandar pada prinsip replika, merujuk pada prosedur yang terstandarisasi, mengukur dengan

angka, dan menganalisis data dengan perangkat statistik (Muhajirin dkk., 2024).

Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di UPT Satuan pendidikan SDN Sapulante Pasrepan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert (1-5) (Nempung et al., 2015) yang terdiri dari tiga bagian utama

yaitu, peran KS Penggerak, lingkungan kerja, tantangan dan dampak. Prosedur pengumpulan data dapat dilihat pada gambar 1.

Analisis deskriptif yang dilakukan adalah dengan menghitung rata-rata skor keseluruhan tiap pertanyaan kuesioner untuk melihat persepsi responden terhadap peran kepala sekolah penggerak dan lingkungan kerja.



Gambar 1. Alur Proses Pengumpulan Data

Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data dilakukan berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah Penggerak, dengan 4 pertanyaan untuk menggali peran kepala sekolah dalam menyusun kebijakan, pembinaan guru, manajemen konflik, dan peningkatan profesionalisme. Murdiyanto (2020) menyebutkan, wawancara adalah interaksi dua orang atau lebih dengan

tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan topik pembahasan sebagai alat bukti dalam mengukur kevalidan suatu pembahasan (Ulya & Mahmudah, 2023).

Selain wawancara juga dilakukan observasi langsung terhadap interaksi keseharian kepala sekolah dengan guru dan staf yang ada di lingkungan kerja, mengamati

fasilitas sarana dan prasarana, dan suasana kerja di sekolah. Observasi merupakan pengamatan langsung pada objek yang akan dibahas untuk mendapatkan data guna mendukung penelitian (Sari & Ihsan, 2024).

Hasil dari observasi menyatakan bahwa adanya interaksi yang sangat baik antara kepala sekolah dengan seluruh warga sekolah yang dibuktikan dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Penggerak

Setelah peneliti melakukan observasi langsung terhadap lingkungan sekolah dan interaksi antara seluruh warga sekolah, menunjukkan bahwa peran kepala sekolah penggerak di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja dapat terus berkembang dan mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik. Segala tantangan yang ada perlu adanya penanganan secara kolaboratif agar keberlanjutan program kepala sekolah penggerak dapat berjalan optimal.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Penggerak di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan. Pertanyaan pertama, apa yang memotivasi Bapak/Ibu menjadi kepala sekolah penggerak?. Kepala Sekolah menjawab, “Sebagai seorang pendidik, saya merasa terdorong untuk menjadi kepala sekolah penggerak karena keinginan yang kuat untuk membawa perubahan positif dalam dunia pendidikan. Saya percaya bahwa pendidikan adalah kunci untuk membuka potensi setiap siswa, dan menjadi kepala sekolah penggerak memberi saya kesempatan untuk memfasilitasi inovasi dan perkembangan di sekolah. Selain itu, saya ingin menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, di mana setiap siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai yang terbaik.”

Pertanyaan kedua, kegiatan apa saja yang telah Bapak/Ibu lakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja di sekolah?. Jawaban Kepala Sekolah, “Untuk meningkatkan lingkungan kerja di sekolah, saya telah melakukan beberapa langkah, antara lain: Menyelenggarakan pelatihan dan workshop bagi guru untuk

meningkatkan keterampilan mengajar dan pengetahuan mereka tentang metode pembelajaran yang inovatif, mengadakan pertemuan rutin dengan staf untuk mendiskusikan tantangan dan solusi serta merancang strategi perbaikan, menerapkan program kesejahteraan guru, seperti konseling dan kegiatan rekreasi, untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup, membangun komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, dan orang tua melalui forum dan media sosial sekolah.”

Pertanyaan ketiga, bagaimana Bapak menilai perubahan yang terjadi setelah program tersebut dilaksanakan? Kepala Sekolah menjawab, “Kegiatan yang telah saya programkan masih berjalan sampai saat ini, dan saya melihat mulai ada perubahan dalam lingkungan kerja di sekolah, beberapa perubahan yang menonjol antara lain: peningkatan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan dan workshop yang diselenggarakan telah memberikan dampak positif terhadap keterampilan dan kreativitas guru dalam mengajar. Saya melihat adanya peningkatan variasi metode pembelajaran yang digunakan di kelas, sehingga siswa

lebih antusias dan terlibat aktif dalam proses belajar; peningkatan kolaborasi dan komunikasi dengan melakukan pertemuan rutin yang kami lakukan tidak hanya menjadi forum untuk berbagi tantangan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Guru dan staf merasa lebih didengar dan termotivasi untuk berkontribusi dalam pengembangan sekolah; kesejahteraan guru yang lebih baik dengan adanya program kesejahteraan guru, seperti konseling dan kegiatan rekreasi, memberikan dampak positif pada keseimbangan kerja-hidup mereka. Hal ini terlihat dari suasana kerja yang lebih harmonis dan berkurangnya stres di kalangan guru; hubungan yang lebih erat dengan komunitas sekolah, seperti komunikasi terbuka melalui forum dan media sosial telah memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua. Orang tua menjadi lebih aktif dalam mendukung kegiatan sekolah, dan siswa merasa lebih didukung baik di rumah maupun di sekolah. Secara keseluruhan, program-program ini telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan positif

di sekolah. Saya percaya bahwa dengan melanjutkan dan menyempurnakan program ini, kami dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kami.

Pertanyaan keempat, tantangan apa yang Bapak/Ibu hadapi dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah penggerak? Kepala Sekolah menjawab, “Menjalankan peran sebagai kepala sekolah penggerak tidak lepas dari tantangan. Beberapa tantangan yang saya hadapi antara lain: resistensi terhadap perubahan dari beberapa anggota staf yang cenderung nyaman dengan metode tradisional, keterbatasan sumber daya seperti dana dan fasilitas yang dapat menghambat implementasi program baru, menjaga keseimbangan antara inovasi dan kurikulum standar, memastikan bahwa perubahan tetap sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional, mengelola waktu dan energi

dengan efektif, terutama dalam mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan inisiatif yang beragam. Dengan menghadapi tantangan ini, saya terus berusaha mencari solusi yang inovatif dan bekerjasama dengan semua pihak terkait untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.”

Hasil Pengumpulan Data melalui Kuesioner

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebar kepada seluruh responden, dengan interpretasi data, jika rata-rata mendekati 1,00-2,00 maka peran kepala sekolah dipersepsikan negatif (tidak mendukung), jika rata-rata mendekati 3,00 persepsi responden netral, dan jika rata-rata mendekati 4,00-5,00 dipersepsikan positif (mendukung) (Nempung et al., 2015). Maka didapatkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor Total, Rata-Rata, dan Interpretasi dari Item Peran KS Penggerak

Pertanyaan	Total Skor	Rata-Rata	Interpretasi
P1	35	3,89	Netral
P2	38	4,22	Positif
P3	35	3,89	Netral
P4	38	4,22	Positif
Rata-Rata Keseluruhan	148	4,06	Positif

Dari Tabel 1, skor rata-rata keseluruhan untuk item peran kepala

sekolah penggerak adalah 4,06. Maka dapat diartikan bahwa peran kepala

sekolah penggerak sangat mendukung terhadap guru dan staf di sekolah.

Jika ditinjau dari hasil kuesioner pada tabel 2, peran kepala sekolah penggerak memiliki nilai rata-rata

secara keseluruhan 4,15. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah penggerak memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sekolah.

Tabel 2. Skor Total, Rata-Rata, dan Interpretasi dari Item Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Total Skor	Rata-Rata	Interpretasi
P5	39	4,33	Positif
P6	38	4,22	Positif
P7	35	3,89	Netral
Rata-Rata Keseluruhan	112	4,15	Positif

Tabel 3. Skor Total, Rata-Rata, dan Interpretasi dari Item Tantangan dan Dampak

Pertanyaan	Total Skor	Rata-Rata	Interpretasi
P8	35	3,89	Positif
P9	36	4,00	Positif
P10	39	4,33	Netral
Rata-Rata Keseluruhan	110	4,07	Positif

Dari skor rata-rata keseluruhan pada tabel 3, untuk item tantangan dan dampak mendapatkan 4,07 yang dapat diartikan bahwa kepala sekolah penggerak memberikan respon yang positif terhadap segala tantangan yang ada di sekolah.

Berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dari semua item pada tabel 4, didapatkan nilai 4,09 yang dapat dipersepsikan bahwa Kepala Sekolah Penggerak memiliki peran dan membawa perubahan baik terhadap lingkungan kerja di sekolah.

Setiap Kepala Sekolah yang memimpin sebuah satuan pendidikan akan menunjukkan perilaku yang berbeda dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Begitu pula Kepala Sekolah di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan yang mempunyai latar belakang dari pendidikan guru penggerak, juga mempunyai gaya kepemimpinan dengan ciri khas tersendiri.

Tabel 4. Skor Total, Rata-Rata, dan Interpretasi dari Keseluruhan Item

Pertanyaan	Total Skor	Rata-Rata	Interpretasi
P1	35	3,89	Netral
P2	38	4,22	Positif
P3	35	3,89	Netral
P4	38	4,22	Positif
P5	39	4,33	Positif
P6	38	4,22	Positif
P7	35	3,89	Netral
P8	35	3,89	Positif
P9	36	4,00	Positif
P10	39	4,33	Netral
Rata-Rata Keseluruhan	368	4,09	Positif

Berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dari semua item didapatkan nilai 4,09, hasil ini menunjukkan responden pada umumnya setuju terhadap peran kepala sekolah penggerak dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat dipersepsikan bahwa Kepala Sekolah Penggerak memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mampu membangun hubungan baik dengan guru dan staf kependidikan yang ada di satuan pendidikan.

Menurut Kaharuddin (2020), kepala sekolah memiliki peran dan ikut serta dalam pengembangan lingkungan belajar yang inovatif. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merumuskan visi, misi, strategi, dan budaya yang ada di sekolah agar

tercipta pembelajaran yang inovatif melalui kepemimpinan instruksional, mendukung terwujudnya kolaborasi dengan pihak terkait, serta mengevaluasi kinerja dari pegawai di bawah pimpinannya (Megawati dkk., 2021) sedangkan Astuti (2019) menyatakan bahwa kepala sekolah ikut serta bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional di sekolah, baik dalam akademis, aktivitas lembaga, kondisi lingkungan sekolah, serta hubungan dengan berbagai pihak terkait (Artanti dkk., 2024)

Makmun (2023) juga menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas manajerialnya harus memiliki kompetensi kepribadian yang kuat, integritas yang tinggi yang ditandai dengan konsistensi berpikir, tegas

dalam berkomitmen, mampu mengembangkan diri, serta mempunyai pengendalian diri yang baik dalam menjalani tugas dengan segala permasalahannya yang ada (Ismail dkk., 2023). Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni bagaimana menerapkan trik dalam membina bawahannya agar mereka menjadi termotivasi melaksanakan kewajibannya (Aisyah & Badrudin, 2019).

Dari ketiga item utama instrumen kuesioner, item lingkungan kerja memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi di antara lainnya. Hal ini membuktikan bahwa peran dari kepala sekolah penggerak memotivasi dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan inovatif di tengah keterbatasan sarana dan prasana yang ada di satuan pendidikan. Melalui program-program yang telah direncanakan dan masih dilaksanakan sampai saat ini, menunjukkan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dengan ditunjukkan adanya peningkatan kinerja dari seluruh guru dan staf kependidikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah di UPT Satuan Pendidikan SDN Sapulante Pasrepan, didapatkan data sebagai berikut. Adanya motivasi dari Kepala Sekolah untuk membawa perubahan positif dalam dunia pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, di mana setiap siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai yang terbaik. Pendidikan merupakan kunci untuk membuka potensi setiap siswa; Merencanakan langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja di sekolah, antara lain: menyelenggarakan pelatihan dan workshop, mengadakan pertemuan rutin dengan guru dan staf untuk mendiskusikan segala yang terjadi di sekolah, menerapkan program kesejahteraan guru (konseling, rekreasi untuk menjaga keseimbangan antara kerja-hidup), membangun komunikasi yang terbuka dengan seluruh warga sekolah.

Dalam melaksanakan program tersebut, Kepala Sekolah menemui beberapa tantangan, seperti adanya resistensi guru dan staf kependidikan, keterbatasan sumber daya dan fasilitas sekolah, keseimbangan antara

inovasi dan kurikulum standar yang sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional, dan pengelolaan waktu.

Untuk meningkatkan efektivitas peran kepala sekolah penggerak, ada beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan, seperti berikut: mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf kependidikan, mengupayakan

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah Penggerak di UPT Satuan pendidikan SDN Sapulante Pasrepan memiliki peran penting dan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan inovatif. Sebagai pemimpin di satuan pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran sebagai motivator, manajerial, dan role model bagi guru dan staf kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tugas tambahan yang telah diamanahkan (Yadi Sutikno, 2022).

Implementasi dari program-program kepala sekolah berhasil meningkatkan kolaborasi, membangun budaya kerja positif, serta mendorong inovasi dalam

dukungan dari pemerintah atau pihak lain untuk memperbaiki sarana dan prasarana sekolah, memastikan komunikasi terbuka dan transparan tetap terjaga untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, melakukan evaluasi secara berkala terhadap program yang diterapkan untuk memastikan dampak terhadap lingkungan kerja.

pembelajaran. Selain hal tersebut, juga ditemukan adanya tantangan dan hambatan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, seperti keterbatasan fasilitas, perbedaan kompetensi di antara guru, dan resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut, diperlukan upaya pengembangan kompetensi guru, peningkatan sarana dan prasana, dan evaluasi berkala terhadap implementasi kebijakan. Secara keseluruhan, peran kepala sekolah penggerak memberikan dampak signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Adanya dukungan berkelanjutan dari berbagai pihak sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan

program dari kepala sekolah penggerak dalam jangka panjang.

589–602. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

Daftar Pustaka

- Aisyah, S., & Badrudin, B. (2019). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4986>
- Artanti, A., Ramadhani, N. D., Rahmawati, S., & Rizqa, M. (2024). Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *OPTIKA: Jurnal Pendidikan Fisika*, 8(2), 321–333. <https://doi.org/10.1201/9781032622408-13>
- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 66–75. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i1.1151>
- Dolong, H. M. J. (2019). Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah. *JURNAL Uin Alaudin*, VIII(2,juli), 316–326.
- Hasanah, M., Nator, M., & Mansur. (2023). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 589–602. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Ismail, M., Musa, K., & Istiarsyah. (2023). Analisis Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Program Guru Penggerak di Aceh. *ADIJAYA: Jurnal Multidisiplin*, 01(02), 671–677. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/jam/article/view/735>
- Ivon, M. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3677–3690.
- Megawati, M., Syamsir, S., & Firdaus, F. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 31–45. <https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.536>
- Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan. (2021). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Republik Indonesia*, 3(1), 1689–1699.
- Mohune, B. P., Arifin, A., & Sulkifly, S. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru. *Student Journal of Educational Management*, 3, 90–97. <https://doi.org/10.37411/sjem.v3i1.1548>
- Muhajirin, Risnita, & Asrulla. (2024). Pendekatan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Tahapan Penelitian. *Journal Genta Mulia*,

- 15(1), 82–92.
- Nempung, T., Setiyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). *Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web*. November, 1–8.
- Nuryati, N. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Pendidik Pada Program Pendidikan Guru Penggerak Di Sekolah Dasar. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.54124/jlmp.v20i1.96>
- Qistiyah, E. M., & Karwanto. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 08(03), 271–284.
- Rifki Solana, M., & Mustika, D. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 406–418. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>
- Sari, R., & Ihsan, M. (2024). *Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam di Era Digitalisasi Peserta Didik SDIT Asy Syaamil Tahun Pelajaran 2023 / 2024 Pendahuluan*. 2(1).
- Setiawati, I. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Mutu Sekolah. *Edum Journal*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.141>
- Siahaan, Y. E., & Prasetya, I. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i1.12403>
- Ulya, L. K., & Mahmudah, F. N. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Menjamin Kualitas Proses Pembelajaran. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 291–304. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v7i2.39930>
- Yadi Sutikno, D. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(April), 1–7.