

AKTUALISASI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN GURU DI SDN SUMBERSUKO

Eny Fatmawati¹, Fauzan Adhim², Rina Sugiarti Dwi Gita³

^{1,2,3}Universitas PGRI Argopuro Jember

 fauzanazizah19@gmail.com, gitarinal6@gmail.com

Abstract : *This research is a qualitative study, where the research approach aims to understand social, cultural, or human behavioral phenomena in depth by collecting descriptive data, such as text, video, or audio, to understand the meanings, experiences, and perspectives of individuals or groups. This research does not focus on numbers or statistical measurements, but rather on in-depth interpretation and analysis of non-numerical data. The objectives of this study are: 1) To describe the principal's managerial strategies in fostering teacher creativity at SDN Summersuko. 2) To describe the principal's managerial strategies in fostering teacher discipline at SDN Summersuko. The subjects of this study were teachers at SDN Summersuko. The data collection procedures used: observation, interviews, and documentation.*

The results of this qualitative research are as follows: 1) The principal's managerial strategy at Summersuko Elementary School in fostering teacher creativity is implemented in an integrated manner through his role as a facilitator and motivator, providing freedom to innovate, training, supporting resources, and appreciation, thus creating a school climate that encourages creativity and improves the quality of learning. 2) The principal's managerial strategy in fostering teacher discipline at Summersuko Elementary School is implemented through role modeling, supervision, persuasive communication, and professional development, which synergistically create a conducive work environment for developing comprehensive and sustainable teacher discipline.

Keywords: *Principal managerial, Leadership Actualization, Teacher Creativity, Teacher Discipline*

Abstrak : Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia secara mendalam dengan mengumpulkan data deskriptif, seperti teks, video, atau audio, untuk memahami makna, pengalaman, dan perspektif individu atau kelompok. Penelitian ini tidak berfokus pada angka atau pengukuran statistik, melainkan pada interpretasi dan analisis mendalam terhadap data yang non-numerik. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kreativitas Guru di SDN Summersuko. 2) Mendeskripsikan Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Summersuko.

Subjek dari penelitian ini adalah Guru Di Sdn Summersuko. Prosedur pengumpulan data menggunakan: Observasi, Wawancara (Interview) dan Dokumentasi.

Hasil penelitian kualitatif ini yaitu: 1) Strategi manajerial kepala sekolah di SDN Summersuko dalam menumbuhkan kreativitas guru dilakukan secara terpadu melalui peran sebagai fasilitator dan motivator, dengan memberikan kebebasan berinovasi, pelatihan, sarana pendukung, dan apresiasi, sehingga tercipta iklim sekolah yang mendorong kreativitas dan meningkatkan kualitas pembelajaran. 2) Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru di SDN Summersuko dilakukan melalui keteladanan, pengawasan, komunikasi persuasif, serta pengembangan profesional, yang secara sinergis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membentuk kedisiplinan guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajerial kepala sekolah, Aktualisasi kepemimpinan, Kreativitas guru, Kedisiplinan guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pembelajaran disebuah lembaga dan bertanggung jawab terhadap peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.(Supardi, 2013) Menurut Payman J. Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja memiliki sasaran dan target yang akan dicapai sesuai dengan rencana dan tingkat keberhasilan yang diinginkan. (Susanto, 2016)

Kinerja guru merupakan kegiatan yang dapat dilihat pada proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar melibatkan berbagai aspek, antara lain guru dan peserta didik yang didalamnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan menurut Mochtar Bucrory yaitu menjadikan manusia tetap tumbuh sebagai makhluk berakal budi utamanya sebagai jati dirinya.(Nashir, 2013)

Menurut Gibson, dalam teorinya disebutkan bahwa ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kinerjayaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilanlatar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang. Terdapat lima jenis kompetensi yaitu: pertama, *knowlegde* adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; kedua, *skill* adalah kemampuan unjuk kinerja fisik maupun mental; ketiga, *self* adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri; Keempat, *traits* adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten atau situasi atau informasi tertentu; kelima, *motives* adalah pemikiran atau niat dasar dan mendorong individu untuk bertindak.

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, bahwa kinerja guru meliputi 4 kompetensi yaitu:

1. Kompetensi paedagogik

Merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi: pemahaman wawasan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya.

2. Kompetensi kepribadian

Merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia. menjadi teladan bagi peserta didik, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

3. Kompetensi profesional

Merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi: konsep struktur dan metode, materi ajar, hubungan konsep antar pelajaran, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

4. Kompetensi sosial

Merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan dalam hal: berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif baikdengan peserta didik maupun sesama pendidik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. (Susanto, 2016)

Kinerja guru yang baik adalah kinerja yang menerapkan prinsip-prinsip mengajar yang meliputi:

a. Pendidik harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik.

Pendidik harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berfikir.

b. Pendidik harus dapat membuat urutan dalam pemberian pelajaran dan tugas.

c. Pendidik perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengann pengetahuan yang telah dimiliki oleh peserta didik.

d. Guru diharapkan dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan menajdi jelas.

e. Pendidikmemerhatikan dan memikirkan korelasi antara mata pelajaran dan praktiknya.

f. Pendidik harus menjaga konsentrasi belajar para peserta didik.

g. Pendidik harus menuntun sikap peserta didikdalam membina hubungan sosial. (Rudiana & Heryati, 2015)

Dalam praktiknya banyak ditemukan berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan secara umum, antara lain:kedisiplinan guru dalam mengajar, motivasi guru dalam meningkatkan pembelajaran, pendidikan formal sesuaidengan kompetensinya, minimnya peningkatan kemampuan guru melalui berbagai pelatihan, seminar maupun workshop,kurangnya persiapan guru dalam mengajar yang dapat dilihat setiap guru tidak membuat perencanaan pembelajaran disetiap harinya,tidak mengisi jurnal harian.guru dalam mengajar masih kurang kreatif dalam pelaksanaan pembelajaran ataupun penggunaan metode mengajar yang efektif,penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah belum dilaksanakan secara maksimal,tidak adanya pembinaan dan arahan dari kepala sekolah tentang pencapaian visi dan misi sekolah, perencanaan dan pengendalian serta pengawasan terhadap kesesuaian antara kinerja yang dilaksanakan guru dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat, kurangnya koordinasi secara rutin pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, gaji maupun insentif yang diberikan masih jauh dari harapan, belum adanya jaminan kesehatan dari BPJS kesehatan, kurang kondusifnya iklim kerja sekolah, kurangnya penguasaan terhadap teknologi.(Sunardi, 2018)

Dari beberapa permasalahan diatas yang dominan ditemukan dilapangan adalah kurangnya kedisiplinan, gaji yang belum sesuai dan kurangnya koordinasi secara rutin dalam pengembangan kompetensi guru.

Dalam pelaksanaannya, pencapaian kinerja guru tidak lepas dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas. Permasalahan yang terjadi tidak lepas dari aspek pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang disebabkan oleh beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja guru adalah kepala sekolah, diantaranya pada aspek: kurangnya manajemen kepala sekolah dalam pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja, penempatan kemampuan pendidik belum sesuai dengan bidangnya, dalam pemberian semangat kinerja yang kurang sertadalam pengawasan yang dilakukan belum maksimal. (Asmani, 2011)

Dengan berbagai permasalahan yang muncul, pada umumnya kepala sekolah akan berupaya untuk melakukan perubahan agar masalah dapat teratasi, berbagai tindakan dan upaya perbaikan akan terus dilakukan agar peningkatan kinerja guru dapat maksimal. Masalah yang dominan dalam peningkatan kinerja guru terletak pada bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan pada sebuah lembaga. Semakin berkualitas manajemen kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini akan mempengaruhi kualitas guru-guru dan akhirnya menentukan kualitas sekolah.

Guru adalah seorang pendidik yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pendidikan serta diangkat secara khusus oleh pejabat atau lembaga pendidikan yang berwenang yang kemudian mendapat tugas, wewenang untuk mengajar, mendidik serta mendapat tanggungjawab dari orang tua untuk menolong dan membimbing anaknya melalui kegiatan pendidikan yang berlangsung disebuah lembaga pendidikan formal atau di madrasah. Hadari, menjelaskan bahwa Guru berperan sebagai penegak kedisiplinan, merupakan pandangan yang dominan dalam sistem pendidikan. Hal ini karena kedisiplinan dianggap sebagai kunci terbentuknya suasana kelas yang kondusif untuk proses belajar. Disiplin merupakan sesuatu yang terletak di dalam hati dan di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi yang bersangkutan atau bagi guru untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana yang ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku. (Hadari, 2007)

Kedisiplinan yang dimaksud adalah kondisi atau keadaan tertib yang terjadi karena didorong oleh kesadaran yang ada pada kata hatinya sehingga menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban terhadap peraturan atau tata tertib yang telah ada yang berisi tentang hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, serta yang tidak patut dilakukan dengan rasa senang hati, dimana dengan sikap tersebut maka diharapkan terjadi suasana yang harmonis dalam menjalankan aktivitas.

Selain kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas guru dalam kegiatan pembelajaran sebagai kemampuan dasar yang dapat mengimplikasikan apa yang seharusnya dilakukan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Peranan kreativitas guru khususnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran akan berhubungan dengan perkembangan kreativitas belajar siswa. Dengan terwujudnya proses pembelajaran yang lebih kreatif diharapkan akan dapat menghasilkan pembelajaran yang lebih menarik dan menyenangkan sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi belajar siswa.

Kreativitas guru akan berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern. Guru yang profesional bukan hanya sekedar alat untuk transmisi kebudayaan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu kearah budaya yang dinamis yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan, produktivitas yang tinggi dan kualitas hasil karya yang dapat bersaing. Dengan demikian maka guru profesional bukan lagi merupakan sosok yang berfungsi sebagai robot, akan tetapi merupakan dinamisator yang mengantar potensi kreativitas siswa kearah yang lebih baik. (Hamalik, 2007)

Guru yang kreatif dalam mengajar berfungsi sebagai pemberi inspirasi, membuat siswa dapat berbuat, mendorong agar siswa dapat mengembangkan dirinya sendiri sesuai dengan potensinya. Guru menumbuhkan motivasi agar siswa mengatualisasikan dirinya sendiri. Guru yang ahli mampu menciptakan situasi belajar yang mengandung nilai dan makna relasi interpersonal. Relasi interpersonal harus diciptakan sehingga siswa akan merasa lebih dihargai dan mempunyai motivasi intrinsik untuk belajar. (B. Uno, 2008)

Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang, menyangkut soal mengapa seseorang berbuat demikian dan apa tujuannya sehingga ia berbuat demikian. Untuk mencari jawaban atas pertanyaan tersebut, mungkin harus mencari apa yang mendorongnya atau pada perangsang atau stimulus yang menariknya untuk melakukan perbuatan tersebut mungkin didorongnya oleh nalurnya atau keinginannya dalam memperoleh kepuasan atau mungkin juga karena kebutuhan hidup yang sangat mendesak. (Purwanto, 2012)

Untuk mengembangkan motivasi yang baik pada siswa, di samping harus menjauhkan saran-saran atau sugesti yang negatif yang dilarang oleh agama atau yang bersifat asosial, yang lebih penting lagi adalah membina pribadi siswa agar dalam diri siswa terbentuk adanya motif-motif yang mulia, luhur dan dapat diterima masyarakat. Untuk itu, berbagai usaha dapat dilakukan, dapat mengatur dan menyediakan situasi, baik dalam lingkungan madrasah yang memungkinkan timbulnya persaingan atau kompetisi yang sehat antar siswa, membangkitkan dengan jalan menimbulkan perasaan puas terhadap hasil dan prestasi belajar yang telah mereka capai, betapapun kecilnya atau sedikitnya hasil yang dicapai siswa.

Dalam pendidikan motivasi merupakan salah satu faktor penunjang dalam menentukan intensitas usaha untuk belajar dan juga dapat dipandang sebagai suatu usaha yang membawa anak didik ke arah pengalaman belajar sehingga dapat menimbulkan tenaga dan aktivitas siswa serta memusatkan perhatian siswa pada suatu waktu

tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi bukan saja menggerakkan tingkah laku tetapi dapat mengarahkan dan memperkuat tingkah lakunya.

Hasil pra penelitian penulis di SDN Sumbersuko terhadap kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh gambaran sebagai berikut: Kepala sekolah mentoring kegiatan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas, baik sebagai staff TU, wali kelas, pembina ekstrakurikuler, kepanitian berbagai program sekolah dan tugas sebagai tenaga pendidik pengampu bidang studi serta tugas tambahan lainnya dengan sebaik-baiknya. Dalam semua tindakan mentoring dibingkai dalam proses tolak ukur berbasis bukti, evaluasi peningkatan kapasitas tenaga pendidik juga dilakukan setahun dua kali, dimana diperbarui sesuai kebutuhan dan harapan. Selain itu kepala sekolah juga membantu mengembangkan kemampuan dan wawasan tenaga pendidik dengan memotivasi tenaga pendidik dalam mengikuti berbagai pelatihan dan seminar untuk mencapai tujuan itu perlu inventarisasi sumber daya pelatihan yang tersedia bagi sekolah kedalam model *master plan on mentoring*.(Observasi SDN Sumbersuko, 15 April 2025)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah berusaha mempengaruhi para tenaga pendidik dengan komunikasi baik lisan maupun tulisan demi peningkatan kedisiplinan. Salah satunya adalah dari tulisan 10 budaya malu dan 8 etos kerja profesional yang ditampilkan pada dinding sekolah. Sarana dan prasarana sekolah juga turut memberi andil pada kenyamanan tenaga pendidik, sehingga hal ini diharapkan menjadi motivasi bagi peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik. Kepala sekolah membangun hubungan yang barakarkan kepercayaan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas, baik sebagai wali kelas, pembina ekskul, kepanitian berbagai program sekolah dan tugas sebagai tenaga pendidik pengampu bidang studi serta tugas tambahan lainnya dengan sebaik-baiknya. Memberikan bantuan, arahan dan bimbingan kepada tenaga pendidik yang memiliki kendala dan kesulitan dalam melaksanakan tugas. Mendengarkan berbagai pendapat dan masukan serta kritikan dari tenaga pendidik dengan terbuka, serta berusaha memberikan penilaian yang objektif terhadap tugas dan prestasi kerja yang akan mempengaruhi kepankangan. selain itu kepala sekolah juga membantu memotivasi mengembangkan kemampuan dan wawasan tenaga pendidik dengan pelatihan dan program pengembangan keilmuan lainnya.

Hal lain yang unik pada kepemimpinan kepala sekolah SDN Sumbersuko, yakni kepala sekolah memberikan ruang untuk menampung beragam aspirasi tenaga pendidik serta menciptakan komunikasi agar terjalin hubungan kerja yang harmonis sebagaimana hubungan baik antar rekan kerja, bukan bawahan dan atasan. Pencapaian Tujuan Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kedisiplinan Tenaga pendidik di sekolah, karena tenaga pendidik secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan di SDN Sumbersuko, masih terlihat adanya kehadiran tenaga pendidik yang tidak tepat waktu baik dalam jam datang kesekolah, memulai pelajaran maupun pada pergantian jam serta masih adanya tenaga pendidik yang meninggalkan jam mengajar di kelas dengan memberikan tugas LKS. Hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.(Observasi SDN Sumbersuko, 15 April 2025) Ada juga tenaga pendidik yang sebenarnya sudah hadir sebelum bel waktu masuk dibunyikan, akan tetapi tidak pula bisa langsung masuk ke kelas ketika bel masuk dibunyikan. Selalu ada alasan dan pekerjaan sambilan yang menghalanginya masuk kelas tepat waktu.(Observasi SDN Sumbersuko, 15 April 2025)

Berkaitan dengan hal ini, lebih lanjut disampaikan oleh Hermansyah, Wawancara, 15 April (2025) selaku wakil Kepala Bidang kurikulum SDN Sumbersuko bahwa kualitas dari kedisiplinan tenaga pendidik sangat perlu ditingkatkan karena masih banyaknya tenaga pendidik datang tidak tepat waktu baik dalam memulai pembelajaran maupun pergantian jam, dan belum tercapainya pengajaran yang optimal di dalam kelas oleh sebagian tenaga pendidik. Selain itu menurut Bapak Hermansyah, masih ada tenaga pendidik yang belum menyusun program pengajaran sebelum menyajikan materi di depan kelas, sehingga materi yang di sampaikan menurut keinginan dan kemauan tenaga pendidik saja. Sudah menjadi ketentuan dan peraturan bahwa setiap tenaga pendidik wajib membuat program pengajaran, terutama persiapan pengajaran sebelum menyajikan materi pelajaran di depan kelas.

Data lain menunjukkan bahwa masih ada tenaga pendidik yang belum mengikuti langkah-langkah yang benar dalam melaksanakan evaluasi, bahkan ada tenaga pendidik yang tidak memeriksa dan mengembalikan hasil evaluasi belajar peserta didik. Evaluasi merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan tenaga pendidik dengan mengikuti langkah-langkah yang benar menurut ketentuan yang berlaku. Namun, tenaga pendidik yang kurang disiplin dalam melaksanakan evaluasi pengajaran belum mengikuti prosedur evaluasi yang benar. Evaluasi yang mereka lakukan hanya menurut keinginan mereka sendiri. Bahkan ada pula di antara tenaga pendidik yang tidak melakukan evaluasi, evaluasi hanya dilakukan pada tengah semester atau di akhir semester.(Sudarto, Wawancara, April 2025)

Hal tersebut Sudarto Wawancara, April (2025) menambahkan, bahwa kualitas kedisiplinan tenaga pendidik sangat mempengaruhi ketercapaian visi, misi di SDN Sumbersuko khususnya, dan tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Menurut Kepala sekolah, kedisiplinan tenaga pendidik SDN Sumbersuko belum bisa dianggap baik masih harus terus mendapatkan perhatian dan pembimbingan dalam menggerakkan dan mempengaruhi serta memotivasi guru agar kreatif dan disiplin.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik dan ingin penelitian tentang Aktualisasi Aktivitas Manajerial Kepala Sekolah Menumbuhkan Kreativitas dan Kedisiplinan Guru Melalui Pembelajaran di SDN Sumbersuko.

METODE PENELITIAN

jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang mana lebih mementingkan proses daripada hasil, dan berusaha memahami fenomena dari perspektif subjek penelitian. Lokasi penelitian berada di SDN Summersuko. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia/orang dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informants*). Adapun yang menjadi informan kunci yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Guru, SDN Summersuko. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan rapat atau tulisan-tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian. Dalam hal ini data digali dengan melihat data-data dokumen di SDN Summersuko.

Kemudian, untuk memilih dan menentukan informan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive*. Penggunaan teknik *purposive* yang dimaksudkan di sini adalah mengadakan *cross chek* terhadap berbagai informan yang berbeda. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumenter. Tahap analisis data peneliti menggunakan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria untuk memeriksa keabsahan data, antara lain: Memperpanjang Masa Observasi dan triangulasi.

Penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap penelitian yaitu : yaitu studi persiapan/orientasi, studi eksplorasi umum dan studi eksplorasi terfokus.

1. Persiapan (Orientasi) dilakukan untuk menyusun pra-proposal dan proposal penelitian sementara dan mencari sumber pendukung.
2. Studi eksplorasi umum dilakukan kegiatan konsultasi, wawancara dan proses perizinan, serta studi pendahuluan di lokasi penelitian, diskusi dengan teman sejawat untuk memperoleh masukan serta konsultasi secara intensif dengan Pembimbing.

Studi eksplorasi terfokus dilakukan kegiatan pengumpulan data secara rinci dan mendalam sampai memperoleh kerangka konseptual, pengumpulan dan analisis data secara bersamaan, serta pengecekan hasil temuan penelitian oleh beberapa pihak, serta diakhiri dengan penulisan laporan hasil penelitian untuk diajukan ujian Tesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagaimana Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kreativitas Guru di SDN Summersuko?

Strategi manajerial kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendorong guru untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Kreativitas guru tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan perlu difasilitasi melalui kebijakan, iklim kerja, serta kepemimpinan yang mendukung. Di SDN Summersuko, kepala sekolah mengaktualisasikan fungsi manajerialnya melalui berbagai pendekatan yang terencana dan terarah untuk menumbuhkan potensi guru dalam merancang pembelajaran yang menarik dan bermakna. Strategi yang dapat digunakan kepala sekolah antara lain:

Memberikan ruang inovasi

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN Summersuko menunjukkan bahwa salah satu strategi yang diterapkan untuk menumbuhkan kreativitas guru adalah dengan memberikan ruang inovasi yang luas dalam kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah tidak membatasi guru pada metode mengajar yang baku, tetapi justru mendorong mereka untuk mencoba pendekatan baru, seperti pembelajaran berbasis proyek, penggunaan media digital, dan integrasi teknologi informasi. Kepala sekolah juga memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk menyusun rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Kepercayaan ini menciptakan iklim kerja yang positif dan memicu guru untuk lebih aktif berinovasi.

Selain memberikan keleluasaan, kepala sekolah juga mendukung terciptanya budaya inovasi melalui forum diskusi rutin dan supervisi yang bersifat membina, bukan menekan. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide-ide kreatifnya, baik dalam rapat maupun dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Dukungan ini tidak hanya berupa izin, tetapi juga dalam bentuk fasilitasi dan dorongan moral. Dari hasil observasi dan dokumentasi, tampak bahwa beberapa guru telah berhasil menciptakan alat peraga sendiri serta menerapkan metode pembelajaran tematik yang kreatif. Dengan demikian, strategi pemberian ruang inovasi terbukti menjadi langkah efektif dalam mendorong munculnya kreativitas guru di SDN Summersuko.

Menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan

Salah satu strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN Summersuko dalam menumbuhkan kreativitas guru adalah dengan menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan secara rutin. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam menguasai teknologi pendidikan, pengembangan media pembelajaran kreatif, serta metode pembelajaran inovatif yang relevan dengan kebutuhan siswa. Kepala sekolah secara aktif menginisiasi workshop dan seminar internal yang diadakan setiap beberapa bulan sekali, serta memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan ini, guru

tidak hanya mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga termotivasi untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran di kelas.

Menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran,

Kepala sekolah SDN Summersuko memandang penyediaan fasilitas pendukung sebagai salah satu strategi krusial dalam menumbuhkan kreativitas guru. Fasilitas yang memadai memungkinkan guru untuk bereksperimen dan mengembangkan berbagai metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sekolah menyediakan berbagai sarana seperti perangkat komputer, LCD proyektor, akses internet yang stabil, serta ruang khusus untuk diskusi dan pembuatan media pembelajaran. Fasilitas tersebut tidak hanya memudahkan guru dalam proses pembelajaran, tetapi juga memberikan inspirasi dan motivasi untuk terus berinovasi dalam mengajar.

Selain penyediaan sarana teknologi, kepala sekolah juga mendorong guru untuk memanfaatkan bahan-bahan lokal dan sumber daya lingkungan sekitar sebagai media pembelajaran yang kreatif dan kontekstual. Pendekatan ini tidak hanya menghemat biaya, tetapi juga membantu guru dan siswa menghubungkan materi pelajaran dengan dunia nyata secara langsung. Dengan dukungan fasilitas dan kebijakan yang kondusif, guru merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk menciptakan inovasi yang meningkatkan kualitas pembelajaran di SDN Summersuko secara berkelanjutan.

Serta memberikan apresiasi terhadap kreativitas guru.

Pemberian apresiasi menjadi salah satu strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN Summersuko untuk memotivasi guru dalam berinovasi. Kepala sekolah secara rutin memberikan penghargaan berupa pujian terbuka, sertifikat, maupun pengakuan khusus dalam rapat atau acara sekolah kepada guru-guru yang menunjukkan kreativitas dalam pembelajaran. Apresiasi tersebut tidak hanya meningkatkan semangat dan kepercayaan diri guru, tetapi juga membangun budaya positif yang menghargai inovasi dan kerja keras. Dengan adanya penghargaan ini, guru terdorong untuk terus mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif demi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kreativitas guru di SDN Summersuko meliputi beberapa pendekatan utama. Pertama, kepala sekolah memberikan ruang inovasi yang luas kepada guru untuk mengembangkan metode dan media pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan karakteristik siswa. Kedua, kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif. Ketiga, penyediaan fasilitas pendukung seperti perangkat digital, internet, dan ruang diskusi guru sangat diperhatikan untuk memudahkan guru bereksperimen dan berkreasi. Terakhir, kepala sekolah memberikan apresiasi berupa penghargaan dan pengakuan atas kreativitas guru, yang berfungsi sebagai motivasi untuk terus berinovasi dalam proses belajar mengajar. Pendekatan terpadu ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kreativitas guru secara berkelanjutan di SDN Summersuko.

Bagaimana Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Summersuko?

Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru di SDN Summersuko merupakan upaya yang terencana dan berkesinambungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk budaya disiplin di kalangan tenaga pendidik, baik melalui keteladanan, pengawasan, komunikasi, maupun pemberdayaan guru. Strategi-strategi tersebut diterapkan tidak hanya untuk menegakkan aturan, tetapi juga untuk membangun kesadaran internal guru terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari etika profesi dan kualitas pelayanan pendidikan kepada peserta didik.

Strategi Teladan Kepemimpinan (Role Model)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN Summersuko, beliau menyampaikan bahwa langkah pertama yang dilakukan dalam membangun kedisiplinan guru adalah dengan memberikan contoh secara langsung. Kepala sekolah selalu berusaha hadir lebih awal sebelum jam masuk sekolah, mengenakan pakaian dinas sesuai aturan, serta menyelesaikan administrasi tepat waktu. Keteladanan ini menurut beliau adalah bentuk kepemimpinan moral yang harus dijunjung tinggi, karena seorang pemimpin bukan hanya mengatur, tetapi juga memberi contoh dalam bertindak. Dalam proses wawancara, kepala sekolah juga menekankan bahwa guru akan lebih mudah menerima peraturan dan menjalankannya apabila mereka melihat pimpinan melaksanakannya terlebih dahulu.

Hal ini dikuatkan oleh pernyataan beberapa guru yang mengatakan bahwa sikap kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah. Ketika kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan dalam berbagai aspek, guru merasa terdorong secara moral untuk meniru hal tersebut. Misalnya, ketika kepala sekolah selalu masuk kelas tepat waktu saat mengadakan supervisi, para guru juga berupaya untuk tidak terlambat saat mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga tidak segan ikut serta dalam kegiatan sekolah, bahkan dalam hal-hal kecil seperti menjaga ketertiban saat upacara, yang menunjukkan sikap tanggung jawab dan kedisiplinan tinggi. Dengan demikian, keteladanan kepala sekolah menjadi strategi awal yang efektif dalam membentuk budaya kerja disiplin di SDN Summersuko.

Strategi Pengawasan dan Penegakan Aturan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SDN Summersuko, diketahui

bahwa strategi pengawasan dan penegakan aturan menjadi salah satu upaya penting dalam menumbuhkan kedisiplinan guru. Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kehadiran guru melalui absensi manual yang dicek setiap pagi, serta absensi digital yang terintegrasi dengan sistem Dapodik sekolah. Guru yang terlambat lebih dari tiga kali dalam satu bulan akan diberikan teguran lisan terlebih dahulu, kemudian teguran tertulis jika pelanggaran terus berulang. Selain itu, dokumentasi menunjukkan bahwa kepala sekolah membuat laporan bulanan kedisiplinan guru sebagai bentuk kontrol administratif.

Dalam wawancara, beberapa guru menyampaikan bahwa sistem pengawasan ini mendorong mereka untuk lebih tertib dalam menjalankan tugas karena merasa dihargai sekaligus diawasi. Di sisi lain, kepala sekolah juga memberikan penghargaan simbolik seperti ucapan apresiasi dalam rapat rutin dan rekomendasi untuk mengikuti pelatihan luar sekolah bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi. Strategi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan yang seimbang antara kontrol dan motivasi, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kedisiplinan guru secara bertahap namun signifikan.

Strategi Komunikasi dan Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN Summersuko, strategi komunikasi dan motivasi menjadi langkah penting dalam mendorong kedisiplinan guru tanpa pendekatan yang kaku atau represif. Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan informal dengan para guru, seperti diskusi pagi sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, serta rapat dinas setiap awal bulan yang digunakan sebagai sarana penyampaian informasi sekaligus evaluasi kedisiplinan. Dalam dokumentasi notulen rapat bulan April, tercatat bahwa kepala sekolah menyampaikan secara terbuka apresiasi kepada guru-guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, termasuk kehadiran penuh selama satu bulan, tepat waktu mengajar, dan aktif dalam kegiatan sekolah. Bentuk apresiasi yang diberikan antara lain pujian langsung, pemberian piagam simbolis, dan rekomendasi mengikuti pelatihan di tingkat kabupaten. Berdasarkan observasi peneliti, suasana rapat berlangsung kondusif dan penuh partisipasi, menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah bersifat terbuka dan mampu membangun semangat kerja kolektif.

Sementara itu, guru-guru yang diwawancarai menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya formal tetapi juga personal. Kepala sekolah diketahui sering mengajak guru berdiskusi secara santai di ruang guru untuk mengetahui kendala yang dihadapi terkait kedisiplinan, seperti masalah pribadi yang memengaruhi keterlambatan atau ketidakhadiran. Guru yang mengalami penurunan semangat kerja tidak langsung ditegur, tetapi justru diajak berdialog dan diberikan motivasi dengan pendekatan kekeluargaan. Pendekatan ini membuat guru merasa dihargai dan lebih terbuka terhadap perbaikan diri. Selain itu, kepala sekolah juga menyediakan grup WhatsApp sebagai media komunikasi cepat yang efektif, baik untuk pengingat kedisiplinan maupun menyampaikan motivasi singkat setiap pagi. Dari hasil observasi, peningkatan kehadiran guru menjadi lebih baik sejak kepala sekolah aktif memotivasi dan membangun komunikasi positif. Dengan demikian, strategi komunikasi dan motivasi yang diterapkan secara konsisten dan humanis oleh kepala sekolah terbukti berhasil dalam menumbuhkan kesadaran dan semangat disiplin di kalangan guru SDN Summersuko.

Strategi Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Aktif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Summersuko memanfaatkan strategi pengembangan profesional dan peningkatan keterlibatan aktif guru sebagai upaya untuk menumbuhkan kedisiplinan secara berkelanjutan. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, salah satu pendekatan yang dilakukan adalah mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi seperti workshop kurikulum, pelatihan digital learning, dan pelatihan manajemen kelas. Dari data dokumentasi yang diperoleh peneliti, tercatat bahwa pada semester genap tahun ajaran 2024/2025, sebanyak 7 dari 10 guru telah mengikuti pelatihan tingkat kabupaten, dan dua guru lainnya mengikuti pelatihan online mandiri melalui platform guru belajar Kemdikbud. Kepala sekolah secara aktif memberikan rekomendasi dan dukungan administratif agar para guru dapat mengikuti pelatihan tersebut, serta melakukan evaluasi setelah kegiatan untuk memastikan implementasi hasil pelatihan ke dalam praktik pembelajaran di kelas. Observasi juga menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam pelatihan cenderung menunjukkan peningkatan kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu mengajar, maupun tanggung jawab terhadap perangkat pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah juga berupaya melibatkan guru secara aktif dalam kegiatan internal sekolah, seperti menjadi koordinator program literasi, pembina ekstrakurikuler, serta panitia kegiatan Hari Besar Nasional. Dalam wawancara dengan beberapa guru, mereka mengaku merasa lebih dihargai dan memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga kedisiplinan ketika dipercaya memegang peran strategis dalam kegiatan sekolah. Kepala sekolah menerapkan prinsip “kesempatan adalah kepercayaan” untuk mendorong guru agar lebih aktif dan bertanggung jawab. Dokumentasi agenda sekolah menunjukkan adanya pembagian peran guru dalam setiap kegiatan besar, yang disusun bersama melalui rapat pleno guru. Strategi ini tidak hanya menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap program sekolah, tetapi juga meningkatkan kedisiplinan karena guru merasa memiliki peran yang penting dalam kemajuan lembaga. Dengan demikian, strategi pengembangan profesional dan pelibatan aktif guru terbukti mampu membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif di SDN Summersuko.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Summersuko yaitu meliputi: Strategi pertama adalah Strategi Teladan Kepemimpinan (Role Model), di mana kepala sekolah memberikan contoh langsung melalui

perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam keseharian. Strategi kedua adalah Strategi Pengawasan dan Penegakan Aturan, yaitu dengan melakukan pemantauan terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas guru secara teratur serta memberikan sanksi maupun penghargaan sesuai dengan perilaku yang ditunjukkan. Strategi ketiga adalah Strategi Komunikasi dan Motivasi, yang dilakukan kepala sekolah melalui pendekatan persuasif, dialogis, serta pemberian motivasi baik secara personal maupun kolektif. Terakhir, strategi keempat adalah Strategi Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Aktif, di mana guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan serta dilibatkan dalam berbagai kegiatan sekolah guna meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme.

PEMBAHASAN

Bagaimana Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kreativitas Guru di SDN Summersuko?

Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kreativitas guru di SDN Summersuko meliputi beberapa pendekatan utama. Pertama, kepala sekolah memberikan ruang inovasi yang luas kepada guru untuk mengembangkan metode dan media pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan karakteristik siswa. Kedua, kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif. Ketiga, penyediaan fasilitas pendukung seperti perangkat digital, internet, dan ruang diskusi guru sangat diperhatikan untuk memudahkan guru bereksperimen dan berkreasi. Terakhir, kepala sekolah memberikan apresiasi berupa penghargaan dan pengakuan atas kreativitas guru, yang berfungsi sebagai motivasi untuk terus berinovasi dalam proses belajar mengajar. Pendekatan terpadu ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kreativitas guru secara berkelanjutan di SDN Summersuko.

Hal tersebut sesuai dengan teori dimana Kepala Sekolah diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Wahjosumidjo, 2008) Rahman mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah. (Rahman. Et., al., 2006)

Kepala sekolah sebagai Seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu mengorganisasikan memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan prestasinya, dan mendorong keterlibatan seluruh Tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program di sekolah. (E. Mulyasa, 2011)

Kreativitas guru merupakan ketrampilan guru dalam mewujudkan hal baru. Profesi guru dalam suatu bidang khusus menuntut untuk mempunyai kewajiban dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Sikap kreatif menjadi keunggulan yang harus ada pada diri seorang guru. (Astina, 2017)

Kreativitas guru adalah kemampuan seseorang atau pendidik yang ditandai dengan adanya kecenderungan untuk menciptakan atau kegiatan untuk melahirkan suatu konsep yang baru maupun mengembangkan hal-hal yang sudah ada didalam konsep metode belajar mengajar yang mana untuk memberikan rangsangan kepada peserta didik agar peserta didik memiliki motivasi belajar sehingga dalam pembelajaran akan mempengaruhi prestasi belajar. (Aldizar, 2016)

Setiap orang pada dasarnya memiliki bakat kreatif dan kemampuan untuk mengungkapkan dirinya secara kreatif, meskipun masing-masing dalam bidang dan dalam kadar yang berbeda-beda. Yang terutama penting bagi dunia pendidikan ialah bahwa bakat tersebut dapat dan perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Sehubungan dengan guru kreatif, maka perlu meninjau empat aspek dari kreativitas, yaitu pribadi, pendorong, proses, dan produk (4P dari kreativitas) (Aldizar, 2016)

Jadi, Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kreativitas guru di SDN Summersuko meliputi beberapa pendekatan utama. Pertama, kepala sekolah memberikan ruang inovasi yang luas kepada guru untuk mengembangkan metode dan media pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan karakteristik siswa. Kedua, kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif. Ketiga, penyediaan fasilitas pendukung seperti perangkat digital, internet, dan ruang diskusi guru sangat diperhatikan untuk memudahkan guru bereksperimen dan berkreasi. Terakhir, kepala sekolah memberikan apresiasi berupa penghargaan dan pengakuan atas kreativitas guru, yang berfungsi sebagai motivasi untuk terus berinovasi dalam proses belajar mengajar. Pendekatan terpadu ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kreativitas guru secara berkelanjutan di SDN Summersuko.

Bagaimana Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Sumpoko?

Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Sumpoko yaitu meliputi: Strategi pertama adalah Strategi Teladan Kepemimpinan (Role Model), di mana kepala sekolah memberikan contoh langsung melalui perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam keseharian. Strategi kedua adalah Strategi Pengawasan dan Penegakan Aturan, yaitu dengan melakukan pemantauan terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas guru secara teratur serta memberikan sanksi maupun penghargaan sesuai dengan perilaku yang ditunjukkan. Strategi ketiga adalah Strategi Komunikasi dan Motivasi, yang dilakukan kepala sekolah melalui pendekatan persuasif, dialogis, serta pemberian motivasi baik secara personal maupun kolektif. Terakhir, strategi keempat adalah Strategi Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Aktif, di mana guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan serta dilibatkan dalam berbagai kegiatan sekolah guna meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme.

Hal tersebut selaras dengan teori James dikutip Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah.⁴ Oleh karena itu, dikatakan pula bahwa keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik. Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan tugas-tugas sekolah.

Seorang Kepala Sekolah mempunyai lima fungsi utama:

- 1) Bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan dan perkembangan peserta didik yang ada dalam lingkungan sekolah
- 2) Bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru
- 3) Berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi peserta didik dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain
- 4) Bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu
- 5) Bertanggungjawab untuk mempromosikan peserta didik terbaik melalui berbagai cara.

Peranan kepala sekolah membawahi beberapa elemen dalam sekolah, oleh karena berjalannya proses belajar mengajar di sekolah tentu tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah sebagai penentu kebijaksanaan.

Kepala Sekolah sebagai *leader* harus dapat memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa Kepala Sekolah sebagai *leader* harus mampu:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan peserta didik serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. (Wahjosumidjo, 2008)

Kemampuan yang harus diwujudkan Kepala Sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: (a) jujur, (b) percaya diri, (c) tanggung jawab, (d) berani mengambil resiko dan keputusan, (e) berjiwa besar, (f) emosi yang stabil, (g) teladan. (E. Mulyasa, 2011)

Dalam implementasinya Kepala Sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter, *laissez-faire*.¹⁶ ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang *leader*, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya sifat-sifat tersebut muncul secara situasional.

Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Sinungun, 2009)

Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, ataupun suatu peraturan yang berlaku di masyarakat, atau di lingkungan sekitar di mana seseorang itu tinggal, oleh karena itu disiplin sangat perlu untuk dilaksanakan terurama di lingkungan sekolah dan masyarakat. Sebagai makhluk sosial, manusia hidup di lingkungan orang banyak yang memiliki tempat tinggal, maka kita perlu mendisiplinkan diri, baik di sekolah maupun di luar sekolah atau tempat kerja dengan disiplin tersebut kita akan dihargai oleh orang lain. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

- 1) Ciri-ciri Kedisiplinan

Mulyasa mengemukakan bahwa dalam rangka peningkatan disiplin guru dalam mengajar, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru yaitu :

- a) Bekerja tepat waktu baik awal maupun akhir pelajaran
- b) Membuat catatan dan laporan sesuai dengan standar kinerja, ketetapan dan jadwal waktu
- c) Membaca, mengevaluasi, dan mengembalikan hasil kerja peserta didik
- d) Mengatur kehadiran peserta didik dengan penuh tanggung jawab

- e) Mengatur jadwal, kegiatan harian, mingguan, semesteran dan tahunan
- f) Mengembangkan peraturan dan prosedur kegiatan kelompok termasuk diskusi
- g) Menetapkan jadwal kerja peserta didik
- h) Mengadakan pertemuan dengan orang tua peserta didik
- i) Mengatur tempat duduk peserta didik
- j) Mencatat kehadiran peserta didik
- k) Memahami peserta didik
- l) Menyiapkan bahan-bahan pembelajaran, kepustakaan dan media pembelajaran
- m) Menghadiri pertemuan dengan guru, orang tua peserta didik dan alumni
- n) Menciptakan iklim kelas yang kondusif
- o) Melaksanakan latihan-latihan pembelajaran
- p) Merencanakan program khusus dalam pembelajaran, misalnya karyawisata
- q) Menasehati peserta didik. (E. Mulyasa, 2007)

Jadi, Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru di SDN Summersuko yaitu meliputi: Strategi pertama adalah Strategi Teladan Kepemimpinan (Role Model), di mana kepala sekolah memberikan contoh langsung melalui perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam keseharian. Strategi kedua adalah Strategi Pengawasan dan Penegakan Aturan, yaitu dengan melakukan pemantauan terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas guru secara teratur serta memberikan sanksi maupun penghargaan sesuai dengan perilaku yang ditunjukkan. Strategi ketiga adalah Strategi Komunikasi dan Motivasi, yang dilakukan kepala sekolah melalui pendekatan persuasif, dialogis, serta pemberian motivasi baik secara personal maupun kolektif. Terakhir, strategi keempat adalah Strategi Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Aktif, di mana guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan serta dilibatkan dalam berbagai kegiatan sekolah guna meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme.

KESIMPULAN

1. Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kreativitas guru di SDN Summersuko dilakukan melalui pendekatan yang terpadu dan berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi. Hal ini diwujudkan melalui pemberian ruang kebebasan bagi guru untuk berkreasi dalam metode dan media pembelajaran, penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, penyediaan sarana pendukung yang memadai, serta pemberian apresiasi atas karya dan inisiatif guru. Pendekatan ini menciptakan iklim sekolah yang mendukung tumbuhnya kreativitas guru secara aktif dan konsisten, sehingga berdampak positif terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran di SDN Summersuko.
2. Strategi manajerial kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru di SDN Summersuko dilaksanakan melalui empat pendekatan utama yang saling melengkapi dan mendukung. Pertama, kepala sekolah menerapkan Strategi Teladan Kepemimpinan (Role Model) dengan menunjukkan sikap disiplin secara konsisten dalam kesehariannya, sehingga menjadi contoh nyata bagi para guru. Kedua, melalui Strategi Pengawasan dan Penegakan Aturan, kepala sekolah secara aktif memantau kehadiran dan pelaksanaan tugas guru, serta memberikan sanksi atau penghargaan berdasarkan perilaku kedisiplinan masing-masing guru. Ketiga, Strategi Komunikasi dan Motivasi diterapkan melalui pendekatan persuasif dan dialogis, baik secara individu maupun kelompok, guna menumbuhkan kesadaran serta semangat disiplin dari dalam diri guru. Keempat, kepala sekolah menjalankan Strategi Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Aktif dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan serta melibatkan mereka dalam kegiatan-kegiatan sekolah, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme. Secara keseluruhan, strategi-strategi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi tumbuhnya kedisiplinan guru secara menyeluruh dan berkelanjutan di SDN Summersuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Hadziq, *Rekonsiliasi Psikologi Sufistik dan Humanistik* (Semarang: RaSAIL, 2005)
- Addys Aldizar, *Membangun Guru Kreatif*, (Surakarta: Sinergi Prima Magna, 2016)
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*,
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenada Media Group, 2016)
- Andi Yudha, *Kenapa Guru Harus Kreatif*, (Bandung:PT Mizan Pustaka,2009)
- Astina, “Pengaruh Kreativitas Mengajar Guru Terhadap Daya Serap Siswa di SMK Negeri Kendari”, *Jurnal Al-Ta’dib* 10, no. 2, 2017
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Cet. XI; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011)
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edi Warsidi, *Karakteristik Menjadi Guru yang Kreatif, Produktif, dan Partisipatoris*, (Surakarta: Sinergi Prima Magma, 2017)
- Guntur Talajan, *Menumbuhkan Kreativitas dan Potensi Guru* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2012)
- Haedar Nashir, *Pendidikan Karakter Berbasis Agama dan Budaya*(Yogjakarta: Multi Presindo, 2013)
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Ifni Oktiani, “ Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik”, *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2, (2016)
- Ifni Oktiani, “ Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik”, *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2, (2016)
- Jamal Ma’mur Asmani, *Tips Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*, (Yogyakarta:Diva Press, 2011)
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- John Creswell, *Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Badung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012)
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungun. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010)
- Nawawi Hadari, *Pendidikan Dalam Islam*, (Surabaya: Al Ihlas, 2007)
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976)
- Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno. 2007. *Srategi Belajar Mengajar*, Bandung : Refika Aditama.
- Rahman. Et., al. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jatinangor: Alqaprint, 2006)

- Rudiana dan Yeti Heryati, *Profesi Keguruan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- Salsabila dkk. (2020). 'Peran Teknologi Dalam Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Al- Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan*, Vol. 17, No 2. pp. 189-190, viewed 09 Januari 2022. <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Al-Mutharahah/article/view>
- Septian Aji Permana, *Strategi Pembelajaran IPS Kontemporer*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017)
- Sitoresmi Arineng Tiyas, "Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa pada Pembelajaran Tematik Kelas 1 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kauman Utara Jombang", *Jurnal Lentera* 17, no. 2, (2018)
- Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawab* (Yogyakarta: Kanisius, 1996)
- Sunardi, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Smk Kesehatan Bhakti Husada Blora*", 5 (Juli 2018)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013)
- Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Islam* (cet. I; Jakarta; Ciputat peress, 2005)
- Titik Agustina, " Pengaruh Kreativitas Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar IPS Kelas VIII MTs Negeri Galur", *Jurnal* 6, no 5, (2017)
- Utami Munandar, *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*, (Edisi I, Cet. IV; Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- Wawancara, Kepala sekolah 16 April 2025
- Observasi SDN Sumbersuko, 15 April 2025
- Observasi SDN Sumbersuko, 15 April 2025
- Hermansyah, S. Pd.I., Wakil Kepala Sekolah, Wawancara, 15 April 2025
- Hermansyah., Wakil Kepala Sekolah, Wawancara, 15 April 2025
- Sudarto, Kepala SDN Sumbersuko, Wawancara, April 2025
- Sudarto, Kepala SDN Sumbersuko, Wawancara, April 2025
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, 302
- Siyoto, Sandu, dan M. Ali Sodik, (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta:

