

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBENTUK IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI DI SDN 04 TEGALSARI KABUPATEN PEMALANG

Windriati¹, Hansen Lutfiartha², Noor Miyono³

¹SDN 04 Tegalsari,²SMPN 6 Taman,³Universitas PGRI Semarang

¹windriati1983@gmail.com,²lutfeyartha@gmail.com,³noormiyono@upgris.ac.id

ABSTRACT

The principal's leadership plays a strategic role in determining the success of schools as educational organizations. This article examines how principals shape an organizational climate and culture conducive to achieving educational goals. This study employs a qualitative approach with a case study method in several schools known for their exemplary organizational culture. The findings reveal that effective principals can create a positive organizational climate through open communication, participatory decision-making, and recognition of achievements. Additionally, visionary and value-based leadership fosters a strong organizational culture characterized by collaboration, integrity, and innovation. Thus, the principal's role extends beyond that of an administrator to that of a change agent shaping the organization's character. These findings provide valuable insights for education practitioners in efforts to enhance school quality by strengthening organizational climate and culture.

Keywords: *organizational culture, organizational climate, principal leadership*

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Artikel ini membahas bagaimana kepala sekolah dapat membentuk iklim dan budaya organisasi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa sekolah yang memiliki budaya organisasi unggul. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim organisasi yang positif melalui komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan partisipatif, dan pemberian penghargaan atas prestasi. Selain itu, kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai turut membangun budaya organisasi yang kuat, seperti kolaborasi, integritas, dan inovasi. Dengan demikian, peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk karakter organisasi. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah melalui penguatan iklim dan budaya organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah

A. Pendahuluan

Pendidikan yang berkualitas merupakan salah satu tujuan utama dalam sistem Pendidikan di Indonesia, dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan banyak faktor pendukung, salah satunya adalah peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada bagaimana kepala sekolah dapat menciptakan iklim dan budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Iklim dan budaya organisasi yang kondusif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang dapat mendukung pembelajaran efektif, kolaboratif, serta pengembangan diri bagi siswa dan guru.

Peran kepala sekolah dalam membangun iklim dan budaya organisasi yang mendukung mutu pendidikan mencakup beberapa aspek penting. Kepala sekolah harus dapat mengembangkan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif antara semua elemen di sekolah, termasuk guru, staf administrasi, siswa, dan orang tua. Hadi (2017)

mengungkapkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik tidak hanya mencakup pengelolaan administratif, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis dan saling mendukung di antara warga sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menginspirasi dan mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, memberikan ruang bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan, serta menciptakan atmosfer yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya yang ada secara efisien, serta memastikan kebijakan yang diambil mendukung pengembangan kompetensi guru dan siswa.

Penelitian Firman (2016) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang membangun komunikasi yang baik dengan guru dan orang tua dapat menciptakan iklim yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Di SD Negeri 04 Tegalsari, tantangan yang dihadapi tidak hanya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga keterbatasan fasilitas dan

infrastruktur yang ada. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mencari cara-cara inovatif untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, meskipun dengan sumber daya yang terbatas. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Di samping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Keberadaan seorang guru di sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru, hal ini akan berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru akan dipengaruhi personil di sekolah.

Pengaruh yang di maksud meliputi pengaruh antar guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, personil sekolah dengan guru, guru dengan siswa, maupun orang tua siswa.

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Sekolah sebagai organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang guru dan staf yang memiliki visi misi yang sama. Dalam sekolah terdiri dari berbagai unsur di dalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu kepala sekolah (leader), para guru (lowyer), kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Untuk membangun iklim sekolah yang kondusif, penting bagi para pemimpin sekolah untuk belajar: mempersiapkan transisi yang tepat, kebijaksanaan dan inovasi agar tidak hanya menciptakan keamanan suasana sekolah, tetapi juga agar menyenangkan bagi guru diantaranya: Lingkungan (*environment*), Lingkungan pergaulan (*milieu*), Budaya (*culture*), Suasana (*atmosphere*), Situasi (*situation*).

Lingkungan (*environment*) yaitu penciptaan lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kinerja. Lingkungan kerja yang kurang baik biasanya menyebabkan tidak nyaman dan kinerja pun menurun (Lukoschek & Stock-Homburg, 2021). Lingkungan pergaulan (*milieu*). Lingkungan pergaulan atau lingkungan sosial adalah tempat interaksi antara individu dengan individu lainnya, sedangkan lingkungan sosial guru adalah interaksi antara guru yang satu dengan guru yang lain. Lingkungan sosial, karena proses interaksi akan memengaruhi proses pengaruh langsung dan tidak langsung, lingkungan sosial menjadi tempat

berkembangnya perilaku-perilaku atas kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan tersebut (Hamed Mahvelati, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan sekolah yaitu iklim dan budaya organisasi. Iklim dan budaya organisasi menentukan kondisi serta situasi sekolah yang dihadapi oleh guru. Semakin kondusif iklim organisasi suatu sekolah, maka semakin nyaman bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang bersahabat, biasa beradaptasi dengan guru, penuh pengertian, simpati dan percaya dengan guru akan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang membuat guru merasa terpancung untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru kadang terjadi kejenuhan dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat terjadi karena adanya iklim atau keadaan di sekolah kurang menyenangkan.

Dengan memahami latar belakang ini, penelitian tentang analisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk iklim dan budaya organisasi di SD Negeri 04

Tegalsari dapat memberikan wawasan mendalam bagaimana kepala sekolah dapat membentuk iklim dan budaya organisasi yang positif di SD Negeri 04 Tegalsari.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk iklim dan budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah studi kasus, dengan fokus pada beberapa sekolah yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria tertentu, seperti keberhasilan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif dan iklim kerja yang kondusif.

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di sekolah yang menjadi objek studi. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling, mempertimbangkan pengalaman mereka dalam interaksi sehari-hari dengan kepemimpinan kepala sekolah. Teknik Pengumpulan Data melalui Wawancara mendalam: Dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk memahami peran kepemimpinan dalam menciptakan iklim dan budaya organisasi.

Observasi: Mengamati kegiatan rutin sekolah, interaksi antarwarga sekolah, dan suasana kerja untuk memahami implementasi budaya organisasi. Studi dokumentasi: Menganalisis dokumen internal sekolah, seperti visi, misi, peraturan, program kerja, dan laporan untuk mengidentifikasi upaya yang dilakukan kepala sekolah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi bertanggung jawab untuk mengarahkan visi dan misi pendidikan, serta menciptakan suasana sekolah yang mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa. Kepemimpinan yang baik memang lebih dari sekadar mengelola kegiatan sehari-hari di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan hubungan yang positif dan kolaboratif antara guru, siswa, dan orang tua.

Penelitian lain oleh Day, Gu, dan Sammons (2016) juga menyoroti pentingnya peran kepala sekolah

dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan guru secara profesional. Kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif akan memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, serta mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif. Dengan demikian, kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik akan membangun budaya sekolah yang menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Kolaborasi antara sekolah dan orang tua sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa baik di dalam maupun di luar kelas. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik akan mampu menjelaskan pentingnya peran orang tua dalam mendukung pembelajaran di rumah, serta memperkuat kerjasama dengan komunitas sekitar untuk mendukung perkembangan anak. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi dan pengembangan

kurikulum, tetapi juga pada penciptaan iklim sekolah yang mendukung pembelajaran. Kepala sekolah mampu memberdayakan guru, menciptakan hubungan positif antara semua pihak di sekolah, dan melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, akan menciptakan suasana mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Iklim organisasi sekolah merujuk pada suasana atau atmosfer yang terbentuk melalui interaksi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan pihak-pihak terkait lainnya, yang pada gilirannya memengaruhi proses dan kualitas pendidikan di sekolah. Iklim ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah, hubungan sosial yang terjalin antar anggota sekolah, serta persepsi yang berkembang di kalangan guru, siswa, dan orang tua mengenai tujuan dan pelaksanaan pendidikan.

Menurut Hoy dan Miskel (2014: 313), iklim organisasi sekolah merupakan sebuah terma luas yang merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian para partisipan, dan

kepemimpinan organisasional mempengaruhi.

iklim sekolah yang positif dapat menciptakan lingkungan yang aman, mendukung, dan kolaboratif, yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi belajar siswa dan kinerja guru. Dalam lingkungan yang kondusif ini, siswa merasa lebih nyaman untuk mengungkapkan pendapat dan berpartisipasi dalam proses pembelajaran, sementara guru merasa didukung dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif.

Penelitian oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim yang kondusif untuk pembelajaran akan meningkatkan semangat dan keterlibatan semua pihak dalam proses pendidikan. Iklim yang positif juga akan memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua, serta meningkatkan rasa saling percaya dan penghargaan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan semua pihak bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang efektif akan mendorong kolaborasi di

antara guru untuk saling bertukar ide dan berbagi strategi pengajaran, yang pada gilirannya akan memperkaya pengalaman pembelajaran siswa. Hal ini penting karena suasana yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, akan berdampak positif pada kualitas pengajaran yang diberikan.

Dalam konteks hubungan antara iklim sekolah dan kinerja guru, penelitian oleh Hadi (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pengajaran. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pengajaran dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran strategis menciptakan iklim, memfasilitasi perkembangan profesional guru dan mendorong siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Secara keseluruhan, iklim organisasi yang sehat dan positif di sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kepala sekolah, sebagai

pemimpin utama, memiliki peran kunci dalam menciptakan suasana yang mendukung, harmonis, dan kolaboratif. Dengan mengelola iklim sekolah yang positif, kepala sekolah dapat meningkatkan keterlibatan semua pihak dalam proses pendidikan, memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua, serta mendorong pencapaian tujuan pendidikan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah adalah persepsi pegawai pada lingkungan sekolah secara rutin dan terus menerus yang selanjutnya akan mewujudkan sebuah sikap dan perilaku berorganisasi dalam intern sekolah. Budaya organisasi sekolah adalah kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dan dipraktikkan oleh seluruh anggota komunitas sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Budaya ini mencerminkan cara sekolah beroperasi, berinteraksi, dan berkomunikasi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2016), kepala sekolah memegang peran utama dalam mengembangkan budaya sekolah yang positif. Kepala

sekolah tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pembentuk dan penjaga nilai-nilai budaya yang ada di sekolah. Kepala sekolah yang efektif akan menanamkan nilai-nilai bersama seperti kerja sama, inovasi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan dalam setiap aktivitas sekolah. Nilai-nilai ini akan menjadi pedoman bagi seluruh anggota sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan budaya yang mendukung, guru akan lebih termotivasi untuk bekerja sama, saling bertukar ide dan pengalaman, serta berkolaborasi dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Di sisi lain, siswa merasakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mereka dan mendorong mereka untuk aktif berpartisipasi dalam proses pendidikan.

Penelitian oleh Firman (2016) juga menekankan pentingnya budaya organisasi yang berfokus pada kualitas pendidikan. Budaya yang mengedepankan kualitas pendidikan akan mendorong sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam dunia pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah

berperan penting dalam menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan perubahan. Sebagai contoh, sekolah yang memiliki budaya inovasi akan lebih terbuka terhadap perubahan kurikulum, penerapan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan program pelatihan untuk guru. Budaya ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga membuat sekolah lebih responsif terhadap tuntutan zaman dan kebutuhan siswa yang terus berkembang.

Kepala sekolah yang mampu mengelola budaya sekolah dengan baik akan menciptakan komunitas yang harmonis, di mana setiap orang merasa dihargai dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam komunitas yang seperti ini, hubungan antara guru, siswa, dan orang tua akan terjalin dengan baik, dan mereka bersama-sama mendukung kemajuan pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga mempererat kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, budaya organisasi sekolah yang sehat dan positif memiliki dampak yang sangat besar terhadap pencapaian kualitas pendidikan. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan dan memelihara budaya ini, dengan menanamkan nilai-nilai bersama yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Dengan membangun budaya yang mendukung, sekolah akan lebih siap untuk menghadapi tantangan pendidikan, beradaptasi dengan perubahan, serta terus meningkatkan kualitas pembelajaran bagi guru dan siswa.

Penelitian oleh Hoy dan Miskel serta Dewi (2015) menekankan bahwa iklim sekolah yang positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi guru dan siswa, serta untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. Di SD Negeri 04 Tegalsari, pengembangan iklim yang positif akan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan suasana yang mendukung kerja sama antara guru dan siswa. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kemampuan kepala sekolah dalam menyediakan ruang bagi guru untuk berkolaborasi dan berbagi praktik

terbaik, serta mendukung mereka dalam mengembangkan keterampilan profesional melalui pelatihan berkelanjutan.

Namun, menciptakan iklim yang positif merupakan langkah penting, tantangan yang ada mungkin terkait dengan resistensi terhadap perubahan atau keterbatasan sumber daya untuk implementasi pelatihan yang efektif. Dalam konteks SD Negeri 04 Tegalsari, kepala sekolah mungkin menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran atau waktu untuk memberikan pelatihan yang berkelanjutan bagi guru. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan cara-cara praktis yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah dalam menciptakan iklim yang mendukung meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Dalam mengembangkan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran, kepala sekolah di SD Negeri 04 Tegalsari perlu fokus pada pembentukan budaya yang menghargai kolaborasi dan inovasi di antara guru dan siswa. Mulyasa (2016) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran utama dalam menanamkan nilai-nilai yang mendukung kerja sama, inovasi, dan

komitmen terhadap mutu pendidikan. Pada level implementasi, hal ini bisa melibatkan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan bersama, diskusi kelompok, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Budaya yang mengedepankan inovasi juga bisa mendorong guru untuk mengadopsi metode pengajaran yang lebih kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Namun, penerapan budaya kolaboratif di sekolah ini tidaklah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah adanya perbedaan tingkat pengalaman dan keterampilan antara guru, yang bisa menghambat kerja sama yang efektif. Kepala sekolah perlu merancang strategi untuk membangun budaya yang inklusif, di mana guru dengan berbagai tingkat pengalaman dapat saling berbagi dan belajar satu sama lain. Selain itu, budaya inovasi memerlukan dukungan dari semua pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat, yang harus diberdayakan untuk mendukung kebijakan dan program inovatif yang diterapkan di sekolah.

Dari hasil kajian ini, dapat disarankan beberapa langkah praktis yang bisa diambil oleh kepala sekolah di SD Negeri 04 Tegalsari untuk

meningkatkan iklim dan budaya organisasi yang mendukung mutu pendidikan: Pemberdayaan Guru: Kepala sekolah perlu memfasilitasi pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, lokakarya, dan forum diskusi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan praktik pengajaran yang efektif.

Penciptaan Iklim Kolaboratif: Kepala sekolah harus mendorong terbentuknya komunitas profesional yang saling mendukung, baik di antara guru maupun antara guru dengan siswa, untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih terbuka dan inovatif. **Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat:** Kepala sekolah harus memperkuat hubungan dengan orang tua dan masyarakat untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan, dengan melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah dan memanfaatkan kekuatan kolaborasi antara keluarga dan sekolah. **Adaptasi terhadap Konteks Lokal:** Kepala sekolah perlu mengidentifikasi dan mengatasi tantangan spesifik yang ada di SD Negeri 04 Tegalsari, seperti keterbatasan sumber daya atau kekhasan budaya lokal, untuk menciptakan solusi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun iklim dan budaya organisasi yang mendukung mutu pendidikan di SD N04 Tegalsari, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mampu menciptakan iklim yang kondusif untuk pembelajaran, serta mengembangkan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berhasil dalam menciptakan hubungan yang positif antara guru, siswa, dan orang tua dapat memperkuat iklim dan budaya yang mendukung pembelajaran. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja guru serta prestasi akademik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberdayakan guru, mendukung pengembangan profesional, serta mendorong kolaborasi akan menciptakan lingkungan sekolah yang

lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan yang lebih tinggi. Namun, tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah di SD Negeri 04 Tegalsari terkait dengan keterbatasan sumber daya dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat sekitar tetap memerlukan perhatian khusus. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat beradaptasi dengan konteks lokal dan mencari solusi yang kreatif untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada, sambil tetap menjaga fokus pada pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Konsep Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Arruz-Meddia.
- Dewi, R. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56.
- Firman, A. (2016). *Budaya Organisasi di Sekolah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hadi, S. (2017). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(3), 215–228.
- Hoy, Wayne K. Dan Cecil G. Miskel. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. J. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.