

STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENDORONG INOVASI GURU PADA IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI SEKOLAH DASAR

Dian Anggraini^{*1}, Nila Kusumawati², Nurlina³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas PGRI Palembang

Email: ¹diananggraini01@guru.sd.belajar.id, ²nilakesumawati@univpgri-palembang.ac.id, ³dr_nurlinaabadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru pada implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri 226 Palembang. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran dan agen perubahan yang menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kreativitas dan kemandirian guru dalam mengembangkan praktik pembelajaran inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah dilaksanakan melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan yang berorientasi pada inovasi guru, pengorganisasian melalui pembentukan tim inovasi pembelajaran, pelaksanaan pembinaan profesional melalui pelatihan dan pendampingan, serta pengawasan melalui supervisi akademik dan evaluasi reflektif. Strategi tersebut mendorong munculnya inovasi pembelajaran seperti penerapan pembelajaran berbasis proyek, pemanfaatan teknologi pembelajaran, penggunaan media interaktif, serta pengembangan asesmen autentik. Implementasi inovasi masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain beban administrasi guru, keterbatasan sarana, dan resistensi terhadap perubahan. Tantangan tersebut diatasi melalui kolaborasi, pelatihan berkelanjutan, dan penguatan budaya berbagi praktik baik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan sekolah dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka.

Kata kunci: Inovasi Guru, Kurikulum Merdeka, Manajemen Kepala Sekolah,

Principal's Management Strategy in Encouraging Teacher Innovation in The Implementation of The Independent Curriculum in Elementary Schools

Abstract

This study aims to describe the principal's management strategies in encouraging teacher innovation in the implementation of the Merdeka Curriculum at SD Negeri 226 Palembang. The principal plays a strategic role as an instructional leader and change agent who creates a school environment that supports teachers' creativity and autonomy in developing innovative learning practices. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving informants consisting of the principal, vice principal for curriculum affairs, teachers, and students. The findings indicate that the principal's management strategies are implemented through four main functions: planning oriented toward teacher innovation, organizing through the establishment of a learning innovation team, implementing professional development through training and mentoring, and controlling through academic supervision and reflective evaluation. These strategies encourage the emergence of various instructional innovations, including the implementation of project-based learning, the integration of educational technology, the use of interactive learning media, and the development of authentic assessment practices. However, the implementation of innovation still faces several challenges, including teachers' administrative workload, limited facilities, and resistance to change. These challenges are addressed through collaborative approaches, continuous professional training, and the strengthening of a culture of sharing best practices within the school. This study provides both theoretical and practical contributions to the development of school leadership in supporting the effective implementation of the Merdeka Curriculum.

Keywords: Kurikulum Merdeka, Principal Management, Teacher Innovation

Pendidikan merupakan suatu upaya yang direncanakan dengan kesadaran penuh untuk menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan siswa aktif mengasah dan mengembangkan kemampuannya. Pendidikan berperan dalam membentuk individu yang berkontribusi positif terhadap masyarakat, bangsa, dan negara. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan dasar merupakan fondasi paling strategis dalam membentuk sumber daya manusia Indonesia yang unggul di masa depan karena pada jenjang inilah karakter, literasi dasar, dan kebiasaan belajar jangka panjang dibangun. Oleh karena itu, kebijakan nasional terus beradaptasi agar selaras dengan tuntutan zaman [1].

Salah satu respons paling monumental ialah lahirnya Kurikulum Merdeka yang menekankan keterampilan berpikir kritis, kolaboratif, kreatif, dan komunikatif. Kurikulum Merdeka hadir sebagai kebijakan transformasi pendidikan yang menekankan fleksibilitas pembelajaran, pengembangan kompetensi abad ke-21, serta penguatan karakter melalui Profil Pelajar Pancasila [2]. Kurikulum ini memberikan ruang otonomi yang lebih luas kepada guru untuk merancang pembelajaran yang kontekstual dan berpusat pada peserta didik. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut memerlukan kesiapan guru dalam melakukan inovasi pembelajaran, baik dalam metode, media, maupun strategi evaluasi pembelajaran.

Penerapan prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih relevan dan efektif bagi siswa, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa [3]. Kurikulum Merdeka diharapkan dapat memberikan fleksibilitas dalam pembelajaran, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik di Indonesia [4]. Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, satuan pendidikan dasar sering kali mengalami kebingungan dalam menafsirkan prinsip merdeka belajar, terutama terkait peran guru sebagai inovator pembelajaran. Di sinilah kepala sekolah memiliki peran kunci sebagai manajer perubahan untuk menciptakan ekosistem belajar yang mendukung [5]. Selanjutnya Nizamuddin & Jaelani, (2025) mengungkapkan kepala sekolah juga dituntut untuk menjadi agen perubahan yang mampu mendorong inovasi di kalangan guru guna menciptakan pembelajaran yang lebih kontekstual, fleksibel, dan berpusat pada siswa.

Panjaitan, Mubarakah, Ikawati, & Untu (2025) berpendapat bahwa pentingnya peran guru sebagai inovator dalam pendidikan tidak dapat diabaikan, karena mereka memiliki kemampuan untuk menerapkan metode baru yang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi. Mengutip Putri, Malandika, Iswanto, Rizqullah, & Akbar (2024) Inovasi guru menjadi faktor utama keberhasilan Kurikulum Merdeka, sebab guru diharapkan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan mengembangkan potensi unik tiap siswa. Selanjutnya menurut Daga (2021) berpendapat bahwa Inovasi dalam pembelajaran juga memungkinkan guru untuk menciptakan lingkungan yang lebih menarik dan interaktif, sehingga meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Dengan demikian, peran guru sebagai inovator dalam pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan nasional dan implementasi di tingkat sekolah dasar negeri yang masih ditemukan rendahnya inisiatif guru untuk berinovasi. Sumarmi (2023) mengungkapkan bahwa kondisi ini semakin diperparah oleh fakta lapangan yang menunjukkan banyak guru merasa terbebani oleh tuntutan administrasi dan kurang mendapat pelatihan inovatif secara kontinu. Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar Negeri 226 Palembang menghadirkan tantangan tersendiri. Sebagai sekolah yang berada di lingkungan perkotaan dengan keragaman latar belakang siswa, kebutuhan akan inovasi dalam pembelajaran menjadi semakin mendesak. Namun, berdasarkan observasi, masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam mengadaptasi pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka. Hal ini menunjukkan perlunya strategi manajemen yang efektif dari kepala sekolah untuk mendorong dan memfasilitasi inovasi di kalangan guru.

Implementasi kebijakan pendidikan di tingkat satuan pendidikan sering kali dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, serta karakteristik peserta didik di lingkungan sekolah. SD Negeri 226 Palembang sebagai sekolah dasar negeri yang berada di kawasan perkotaan dengan latar belakang sosial ekonomi siswa yang beragam. Kondisi tersebut menuntut adanya strategi pembelajaran yang adaptif dan inovatif agar proses pembelajaran dapat memenuhi kebutuhan belajar siswa secara optimal. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memfasilitasi guru untuk mengembangkan praktik pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan karakteristik peserta didik.

Pemilihan SDN 226 Palembang sebagai lokus penelitian didasarkan pada track record kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kompetensi unggul dalam mendorong inovasi pendidikan. Kepala SDN 226 Palembang memiliki kredibilitas yang terukur melalui berbagai prestasi, antara lain Juara 1 Guru Berprestasi Jenjang SMP Kota Palembang (2018), Juara 1 Guru Berprestasi Jenjang SMP Provinsi Sumatera Selatan (2018), Finalis Guru Berprestasi Jenjang SMP Tingkat Nasional (2018), serta Guru Penggerak Angkatan 1 Tahun 2020. Selain itu, beliau juga aktif sebagai fasilitator dalam berbagai program pendidikan, Pengajar Praktik Program Guru Penggerak (PPGP) Tahun 2022, dan menjabat sebagai Ketua K3S Dasar Negeri/Swasta Kecamatan Plaju serta Pengurus PSLCC PGRI Kota Palembang periode 2025-2030. Rekam jejak kepemimpinan yang kuat dalam inovasi pembelajaran, ditambah dengan pengalaman sebagai penulis artikel jurnal Didaktika Kemendikbud dan penulis

buku antologi perjalanan guru prestasi, menunjukkan bahwa SDN 226 Palembang dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki visi progresif dan kapasitas dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka secara inovatif, sehingga menjadikan sekolah ini sebagai lokasi penelitian yang strategis dan representatif untuk mengkaji strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru.

Menghadapi tantangan tersebut, Fattah & Suhendra (2023) berpendapat bahwa kesenjangan ini mengindikasikan perlunya strategi manajemen kepala sekolah yang lebih sistematis dalam memberdayakan guru melalui pengembangan profesional berkelanjutan, pembinaan kolaboratif, dan penciptaan budaya inovasi. Dengan demikian, kepala sekolah harus proaktif dalam mengembangkan dan menerapkan strategi yang dapat memfasilitasi inovasi, termasuk menyediakan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk guru.

Sementara itu dalam perspektif manajemen pendidikan, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) dan agen perubahan (*change agent*) yang bertanggung jawab membangun budaya inovasi di sekolah. Kepemimpinan yang visioner, kolaboratif, dan suportif diyakini mampu meningkatkan motivasi serta kreativitas guru dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih efektif. Kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia diatur dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 yang menekankan fungsi manajerial, kewirausahaan, dan supervisi akademik. Fungsi-fungsi tersebut menempatkan kepala sekolah sebagai pengarah visi, fasilitator sumber daya, dan evaluator mutu pendidikan. Selain itu Mukaddamah (2024) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberdayakan dan memotivasi guru untuk berinovasi. Dalam literatur kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah diakui sebagai *change agent* utama. Kepemimpinan yang suportif terbukti berkorelasi positif dengan kreativitas guru dan mutu hasil belajar murid [6].

Meskipun demikian, kajian terhadap permasalahan ini masih terbatas. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas peran kepala sekolah dalam manajemen pembelajaran berbasis Kurikulum Merdeka. Namun, masih sedikit yang fokus pada strategi manajemen kepala sekolah untuk mendorong inovasi guru secara spesifik di sekolah dasar. Keterbatasan ini terlihat jelas dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Giatman, & Ernawati (2021) dalam artikel berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Penggerak dan Bukan Sekolah Penggerak dalam Implementasi Kurikulum Merdeka", yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen Pendidikan, menyoroti pentingnya peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka. Meski penelitian ini menyentuh aspek kepemimpinan, fokusnya belum menekankan strategi manajemen kepala sekolah secara khusus dalam mendorong inovasi guru.

Sementara itu, penelitian Zulaiha, Meisin, & Meldina (2023) berjudul "Problematisasi Guru dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar", yang dimuat dalam Jurnal TERAMPIL, menelusuri kendala yang dialami guru kelas I dan IV di SDN 17 Rejang Lebong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mengalami kesulitan dalam menyusun Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), menggunakan teknologi, serta mengembangkan proyek pembelajaran. Meskipun penelitian ini penting dalam mengungkap permasalahan di lapangan, aspek manajemen kepala sekolah sebagai fasilitator inovasi belum dijelaskan secara mendalam.

Selanjutnya, studi dari [7] dalam Jurnal Papeda, meneliti peran kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka di SDN 02 Waisai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai edukator, inovator, dan motivator dalam memberikan arahan, bimbingan, dan fasilitas kepada guru. Walaupun menggambarkan keterlibatan kepala sekolah, penelitian ini bersifat deskriptif dan belum membahas secara strategis langkah-langkah manajemen yang terstruktur dalam menumbuhkan inovasi guru.

Studi lain oleh [8] dalam Jurnal Ilmiah Mandala Education. Kepala sekolah dalam studi ini berperan aktif dalam memberikan pelatihan, pendampingan, serta mengevaluasi praktik guru. Meski demikian, penelitian ini masih terbatas pada konteks krisis dan belum menyoroti manajemen inovasi dalam situasi normal, serta tidak secara spesifik menaunkannya pada Kurikulum Merdeka. Adanya kesenjangan tersebut, menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan. Pertama, minimnya penelitian yang secara eksplisit dan sistematis membahas strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru pada konteks implementasi Kurikulum Merdeka. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada peran umum kepala sekolah atau tantangan guru, namun belum mengintegrasikan kedua aspek tersebut ke dalam suatu kerangka manajerial yang holistik dan kontekstual. Ketiga, belum banyak studi yang menyentuh konteks lokal, khususnya di lingkungan sekolah dasar di Palembang.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas peran kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek kepemimpinan secara umum atau pada kendala yang dihadapi guru dalam pelaksanaan kurikulum. Penelitian yang secara khusus mengkaji strategi manajerial kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru masih relatif terbatas, terutama pada konteks sekolah dasar. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara mendalam strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru pada implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri 226 Palembang.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menekankan pada tiga aspek utama: (1) memberikan kontribusi empiris kontekstual dari SDN 226 Palembang sebagai studi kasus yang belum terjamah; (2) menyinergikan pendekatan sistematis dan evaluatif untuk menilai efektivitas strategi kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru secara nyata; serta (3) mengintegrasikan dimensi budaya organisasi dan refleksi strategis dalam menganalisis keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka.

Dengan memahami strategi yang efektif, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik kepemimpinan pendidikan yang mendukung transformasi pembelajaran sesuai dengan tuntutan Kurikulum Merdeka. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen kepala sekolah khususnya pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru pada implementasi kurikulum merdeka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 226 Palembang dengan metode penelitian berupa metode deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang strategi manajemen kepala sekolah di SD Negeri 226 Palembang. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara rinci konteks, proses, dan dinamika yang terjadi dalam implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah tersebut. Informan atau key informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dan Guru, dan Peserta Didik SD Negeri 226 Palembang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Sumber data primer terdiri dari informan yang telah ditentukan sebelumnya yaitu Kepala Sekolah, Wakil kepala Sekolah, Guru dan juga siswa di SD Negeri 226 Palembang. Sedangkan, data sekunder merupakan data pendukung yang diperlukan seperti dokumen supervisi akademik, profil sekolah maupun data guru serta penilaian kinerja guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara in depth interview yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Observasi dilakukan melalui lembar ceklist pengamatan yang terdiri dari pilihan teramati dan tidak teramati. Perolehan data penelitian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan model Miles and Huberman (Sugiyono, 2018) yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Strategi Perencanaan Kepala Sekolah

Kepala sekolah melakukan perencanaan manajemen strategis sebagai langkah awal untuk mendorong inovasi guru dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Perencanaan ini meliputi penetapan visi dan misi sekolah, pengembangan program kerja inovatif, perencanaan pengembangan profesional guru, penetapan target inovasi, serta penyusunan timeline implementasi yang terstruktur.

Kepala sekolah menetapkan visi dan misi yang menekankan nilai kemandirian, kreativitas, dan berpikir kritis sebagai dasar inovasi pembelajaran. Kepala sekolah menyampaikan hal tersebut sebagai berikut:

“Visi kami adalah menciptakan generasi yang beriman, bertakwa, mandiri, kreatif, dan peduli terhadap lingkungan. Misi kami meliputi penanaman nilai-nilai karakter, pengembangan tanggung jawab siswa, serta mendorong kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Semua ini dirancang untuk mendukung inovasi dalam setiap aspek pembelajaran.”

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menegaskan bahwa visi dan misi merupakan dasar utama dalam setiap rencana inovasi:

“Visi dan misi sekolah menjadi landasan utama bagi setiap rencana inovasi. Kami memastikan bahwa semua inovasi selaras dengan nilai-nilai karakter, kreativitas, dan kepemimpinan yang ingin kami capai. Integrasi ini dilakukan melalui peninjauan dokumen dan pertemuan dengan tim inovasi.”

Guru dan siswa juga merasakan dampak nyata dari visi tersebut dalam proses pembelajaran:

“Visi dan misi sekolah kami menjadi pedoman utama bagi seluruh kegiatan pembelajaran. Kami bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang aktif, kreatif, dan berlandaskan karakter. Setiap program inovatif dirancang untuk mendukung pengembangan siswa yang mandiri dan berakhlak baik.”

Selain itu, program kerja dirancang secara terukur melalui program unggulan seperti “1 Teacher 1 Innovation”, pelatihan rutin, pendampingan guru, serta kolaborasi dengan pihak eksternal.

“Perencanaan dimulai dengan menetapkan target inovasi yang jelas, menyusun program kerja yang mendukung, serta merancang jadwal implementasi yang terstruktur. Kami juga melibatkan guru dalam setiap tahap perencanaan untuk memastikan dukungan penuh dari mereka.”

Secara lebih spesifik, kepala sekolah telah mengembangkan program unggulan dengan jelas. Ia menjelaskan bahwa:

“Kami memiliki program ‘1 Teacher 1 Innovation’ di mana setiap guru diwajibkan melakukan inovasi dalam pembelajaran mereka. Guru juga didorong untuk mengikuti kompetisi inovasi yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Badan Penelitian dan Pengembangan.”

Salah satu guru kelas juga mengonfirmasi program kerja yang telah disusun. Ia menyatakan:

“Kami memiliki beberapa program unggulan, seperti ‘Guru Inspiratif’, pelatihan pembuatan media interaktif, kelas tematik berbasis proyek, serta kegiatan kolaborasi dengan sekolah lain untuk saling belajar.”

Guru juga menyatakan bahwa program tersebut dilaksanakan dalam bentuk kegiatan yang konkret:

“Terdapat pelatihan media interaktif, pembelajaran berbasis proyek, serta kolaborasi antar guru.”

Sementara itu, perencanaan pengembangan profesional guru dilakukan melalui pelatihan Kurikulum Merdeka, workshop inovasi, pendampingan dengan guru senior, serta seminar pendidikan. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menyatakan bahwa:

“Kami menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan memberikan kesempatan kepada guru untuk terus belajar.”

Siswa merasakan dampak positif dari peningkatan kompetensi guru. Ia menyatakan:

“Guru selalu siap membimbing dan membuat pembelajaran menjadi menyenangkan.”

Dalam penetapan target inovasi, target ditetapkan secara realistis, misalnya setiap guru menghasilkan satu inovasi pembelajaran setiap semester.

“Dalam satu semester, setiap guru diharapkan menciptakan satu metode pembelajaran baru.”

Siswa merasakan adanya peningkatan kualitas pembelajaran:

“Metode pembelajaran saya menjadi lebih bervariasi dan nilai saya juga menjadi lebih baik.”

Selanjutnya, sekolah juga menyusun timeline secara sistematis mulai dari identifikasi kebutuhan, pelatihan, implementasi, hingga evaluasi.

“Kami membagi kegiatan setiap bulan, mulai dari pelatihan hingga evaluasi.”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menetapkan visi dan misi yang berorientasi pada kemandirian, kreativitas, dan berpikir kritis sebagai dasar dalam pengembangan inovasi pembelajaran. Visi dan misi tersebut tidak hanya bersifat formal, tetapi juga diinternalisasikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta dampaknya dirasakan oleh guru dan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa visi dan misi sekolah secara efektif berfungsi sebagai arah strategis bagi inovasi dalam pengembangan profesional guru.

3.1.2. Strategi Pengorganisasian Kepala Sekolah

Pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan tim inovasi, alokasi sumber daya, penetapan struktur koordinasi, pembagian tugas, serta penguatan jaringan kemitraan. Tim inovasi terdiri dari pimpinan sekolah, guru, dan perwakilan dari setiap tingkat kelas. Kepala sekolah menjelaskan bahwa:

“Kami membentuk Tim Inovasi Pembelajaran yang terdiri dari wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, serta beberapa guru terpilih. Tim ini bertanggung jawab mengoordinasikan seluruh kegiatan inovatif dan memberikan dukungan kepada guru lainnya.”

Untuk mendukung hal tersebut, sumber daya dialokasikan untuk pelatihan guru, media pembelajaran, serta penghargaan inovasi.

“Kami mengalokasikan dana untuk pelatihan guru, pembelian media pembelajaran berbasis teknologi, serta penghargaan bagi inovasi terbaik. Kami juga menyediakan waktu khusus bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi inovasi mereka.”

Wakil kepala sekolah memberikan rincian alokasi dana:

“Dana tersebut dibagi menjadi beberapa bagian: 40% untuk pelatihan guru, 35% untuk pembelian media dan teknologi, 15% untuk penghargaan inovasi, dan 10% untuk dana cadangan. Pembagian ini dievaluasi setiap semester sesuai kebutuhan.”

Siswa juga merasakan bahwa fasilitas yang tersedia mendukung proses pembelajaran.

"Fasilitas yang ada sudah cukup baik untuk mendukung pembelajaran. Terdapat proyektor, internet, dan berbagai media pembelajaran. Namun menurut saya masih bisa ditambah agar pembelajaran lebih bervariasi dan menarik."

Selain itu, koordinasi dilakukan melalui pertemuan rutin dan komunikasi terbuka. Kepala sekolah menyatakan:

"Struktur koordinasi kami bersifat kolaboratif. Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan arahan, tim inovasi bertindak sebagai fasilitator, dan guru sebagai pelaksana. Kami mengadakan rapat koordinasi setiap bulan untuk memastikan semuanya berjalan dengan baik."

Wakil kepala sekolah memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai mekanisme koordinasi:

"Koordinasi dilakukan melalui rapat bulanan, briefing mingguan, serta komunikasi rutin melalui grup pesan. Setiap tingkat memiliki tanggung jawab yang berbeda namun saling terhubung agar rencana tetap selaras."

Selanjutnya, sekolah juga menjalin kemitraan dengan dinas pendidikan dan universitas. Kepala sekolah menjelaskan:

"Kami membangun kemitraan dengan Dinas Pendidikan, Badan Penelitian dan Pengembangan, universitas, serta organisasi pendidikan lainnya. Kemitraan ini memberikan akses terhadap pelatihan, pendampingan, dan sumber daya yang dapat mendukung inovasi kami."

Wakil kepala sekolah memberikan penjelasan mengenai mekanisme membangun dan menjaga kemitraan:

"Kami memulai dengan mengidentifikasi kebutuhan sekolah, kemudian mencari mitra yang sesuai. Setelah itu, kami membuat perjanjian kerja sama dan mengembangkan program bersama, seperti kompetisi inovasi dengan lembaga pemerintah atau pembinaan guru oleh dosen universitas."

Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka telah berjalan secara efektif dan terencana dengan baik. Hal ini terlihat dari pembentukan tim inovasi yang melibatkan pimpinan dan guru, alokasi sumber daya yang proporsional, penerapan struktur koordinasi yang kolaboratif, pembagian tugas yang jelas, serta penguatan jaringan kemitraan dengan berbagai pihak. Seluruh komponen organisasi tersebut terintegrasi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kreativitas, serta keberlanjutan inovasi pembelajaran sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah.

3.1.3. Strategi Implementasi/ Pelaksanaan Manajemen

Strategi ini diimplementasikan melalui motivasi, pembinaan, dan pendampingan kepada para guru. Dalam memberikan apresiasi, kepala sekolah menyatakan:

"Peran saya adalah memberikan apresiasi dan pengakuan atas setiap upaya inovatif guru, baik yang besar maupun yang kecil. Saya juga secara pribadi memotivasi guru yang mungkin masih ragu atau kurang percaya diri terhadap inovasi yang mereka lakukan."

Wakil kepala sekolah memberikan perspektif yang lebih luas mengenai pemberian motivasi:

"Kami menumbuhkan semangat guru melalui penghargaan sederhana seperti sertifikat apresiasi dalam rapat, karena hal tersebut dapat memicu semangat mereka untuk terus berkreasi."

Salah satu guru juga mengonfirmasi dampak dari dukungan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah:

"Kami memberikan apresiasi dalam bentuk sertifikat, penyebutan resmi saat upacara pagi, serta kesempatan untuk mewakili sekolah dalam kegiatan pendidikan di luar sekolah. Guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi."

Strategi implementasi lainnya adalah dengan menyediakan pendampingan secara personal dan kolaboratif. Kepala sekolah menjelaskan pendekatan pembinaan dan pendampingan tersebut:

"Saya memberikan pendampingan melalui diskusi langsung secara individual dengan guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menghubungkan mereka dengan sumber daya atau para ahli yang dapat membantu mereka mengembangkan inovasinya dengan lebih baik."

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum memberikan penjelasan mengenai metode pendampingan yang diterapkan:

"Pendampingan diberikan melalui program sesama rekan guru dengan guru senior, diskusi kelompok kecil, serta bimbingan individual. Kami juga menyediakan panduan dan contoh kegiatan inovatif untuk membantu guru baru memulai."

Hasil dari kegiatan yang dilakukan di sekolah memberikan dampak positif terhadap siswa, yang terlihat dari antusiasme mereka dalam belajar dalam lingkungan kelas yang kondusif, serta inovasi guru dalam memanfaatkan media pembelajaran. Hal ini juga diungkapkan oleh siswa:

“Suasana belajar menjadi lebih ceria dan penuh semangat. Semua orang tampak aktif dan antusias. Tidak ada ketegangan atau kebosanan seperti hanya menunggu sekolah selesai. Semua benar-benar terlibat dalam proses belajar.”

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi strategi manajemen untuk mendorong inovasi guru dilakukan secara efektif melalui motivasi, pembinaan, dan pendampingan yang berkelanjutan. Kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan apresiasi dan pengakuan, baik secara formal maupun personal, sehingga meningkatkan kepercayaan diri serta semangat guru untuk terus berinovasi.

Selain itu, pembinaan dan pendampingan dilakukan secara personal dan kolaboratif melalui diskusi individual, mentoring sesama guru, serta bimbingan kelompok. Pendekatan ini membantu guru mengembangkan inovasi pembelajaran secara lebih terarah dan berkelanjutan.

Dampak dari penerapan strategi ini terlihat pada meningkatnya antusiasme siswa, terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif, serta penggunaan media pembelajaran yang lebih inovatif di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi strategi manajemen tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kualitas dan pengalaman belajar siswa.

3.1.4. Strategi Supervisi dan Evaluasi Kepala Sekolah

Supervisi dilakukan melalui observasi kelas dan kegiatan pengawasan yang rutin serta terencana untuk memastikan bahwa inovasi pembelajaran benar-benar diterapkan dan memberikan dampak positif bagi siswa. Supervisi dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan pembinaan (coaching), bukan penilaian yang kaku, sehingga guru merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka.

Kepala sekolah menyatakan:

“Saya secara rutin mengunjungi kelas, mengamati proses pembelajaran, dan melihat bagaimana inovasi diterapkan. Setelah observasi, saya memberikan umpan balik secara personal kepada para guru.”

Wakil kepala sekolah menekankan bahwa supervisi menggunakan instrumen yang jelas:

“Supervisi dilakukan menggunakan alat ukur yang menilai keterlibatan siswa, kinerja guru, dan hasil pembelajaran. Supervisi dilakukan melalui pendekatan coaching, bukan sekadar penilaian, sehingga guru merasa didukung dalam perkembangan mereka.”

Guru merasakan pendekatan supervisi yang dialogis dan kolaboratif:

“Supervisi dilakukan dengan cara yang bersahabat. Kami lebih menekankan dialog dan umpan balik daripada penilaian. Setelah observasi, guru diajak berdiskusi mengenai hal-hal yang dapat diperbaiki dan dikembangkan.”

Para siswa juga menyadari kehadiran kepala sekolah di kelas:

“Beberapa kali kepala sekolah masuk ke kelas saat kami sedang belajar. Beliau melihat apa yang kami lakukan dan tersenyum. Setelah itu beliau berbicara dengan guru, mungkin memberikan beberapa masukan.”

Sementara itu, evaluasi inovasi dilakukan secara komprehensif untuk menilai keterlibatan siswa, peningkatan hasil belajar, keberlanjutan inovasi, serta kesesuaiannya dengan Kurikulum Merdeka.

Kepala sekolah menjelaskan:

“Kriteria evaluasi kami meliputi apakah inovasi meningkatkan keterlibatan siswa, apakah hasil belajar siswa meningkat, apakah inovasi dapat berkelanjutan dalam jangka panjang, serta apakah inovasi tersebut selaras dengan Kurikulum Merdeka.”

Berbagai instrumen digunakan dalam proses evaluasi. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menyatakan:

“Kami menggunakan pre-test dan post-test, observasi langsung di kelas, kuesioner untuk siswa dan orang tua, diskusi kelompok dengan guru, serta peninjauan dokumen pembelajaran.”

Guru juga terlibat aktif dalam proses evaluasi. Ia menegaskan:

“Kami menggunakan kombinasi catatan observasi, hasil pekerjaan siswa, dan umpan balik dari orang tua. Kami juga melihat apakah lingkungan belajar menjadi lebih aktif dan menyenangkan dibandingkan sebelumnya.”

Dampak evaluasi juga dirasakan langsung oleh siswa. Seorang siswa mengatakan:

“Ya, nilai saya menjadi lebih baik. Saya juga lebih memahami pelajaran dibandingkan sebelumnya. Kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah yang lebih kompleks juga meningkat karena metode pembelajaran yang lebih bervariasi.”

Selanjutnya, umpan balik diberikan secara konstruktif, personal, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Kepala sekolah menekankan keseimbangan antara penguatan dan pengembangan:

"Umpan balik diberikan secara konstruktif dan memotivasi, dengan fokus pada kekuatan serta area yang perlu dikembangkan. Kami juga menyusun rencana tindak lanjut bersama guru untuk perbaikan berkelanjutan."

Wakil kepala sekolah menambahkan:

"Hasil evaluasi disampaikan melalui pertemuan individu secara santai dan konstruktif. Kami menekankan kekuatan guru serta memberikan saran perbaikan dengan solusi yang konkret. Semua hasil dicatat untuk pemantauan perkembangan."

Guru merasakan bahwa umpan balik tersebut menghargai profesionalisme mereka:

"Hasil evaluasi disampaikan langsung melalui pertemuan tatap muka. Kami mendiskusikan kekuatan dan kelemahan secara terbuka sehingga guru dapat memahami dengan jelas tanpa merasa terbebani."

Selain itu, pemantauan dilakukan secara berkelanjutan melalui dokumentasi inovasi, laporan berkala, observasi kelas, serta analisis hasil belajar siswa.

Kepala sekolah menyatakan:

"Kami menggunakan sistem dokumentasi inovasi, laporan guru secara berkala, dan observasi kelas secara rutin. Data ini dikumpulkan dan dianalisis untuk memastikan inovasi terus berkembang dan memberikan dampak positif."

Wakil kepala sekolah menekankan frekuensi pemantauan:

"Kami meminta laporan bulanan dari guru, melakukan observasi kelas secara acak, meninjau perkembangan siswa, serta melakukan tinjauan kualitas setiap triwulan. Data ini digunakan untuk menentukan langkah perbaikan selanjutnya."

Guru juga terlibat aktif dalam pelaporan:

"Kami menyusun laporan kegiatan setiap bulan. Dari laporan tersebut, kepala sekolah dan tim akan meninjau sejauh mana target telah tercapai dan kemudian memberikan catatan untuk perbaikan pada bulan berikutnya."

Hasil pemantauan juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan dukungan. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menegaskan:

"Nilai siswa dikumpulkan setiap semester dan dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Jika terlihat peningkatan yang sejalan dengan inovasi pembelajaran, maka hal tersebut menjadi bukti keberhasilan. Data ini juga didiskusikan bersama guru dalam forum refleksi."

Refleksi dilakukan secara sistematis dan melibatkan seluruh komunitas sekolah sebagai upaya membangun budaya organisasi pembelajar.

Kepala sekolah menyatakan:

"Refleksi saya adalah bahwa proses manajemen inovatif memerlukan kesabaran, konsistensi, dan komitmen jangka panjang. Tidak semua inovasi akan berhasil pada awalnya, tetapi yang terpenting adalah terus belajar dan melakukan perbaikan."

Kepala sekolah juga menekankan pentingnya inovasi yang berkelanjutan:

"Kami memastikan keberlanjutan melalui dokumentasi yang baik, pelatihan bagi guru baru, integrasi inovasi ke dalam kurikulum sekolah, serta pemantauan secara berkala. Inovasi yang terbukti efektif akan dimasukkan ke dalam standar pembelajaran sekolah."

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga menekankan pembelajaran dari proses tersebut:

"Kami belajar bahwa perubahan memerlukan perencanaan yang matang dan waktu yang cukup. Keberhasilan kecil pada tahap awal sangat membantu membangun semangat. Mendengarkan kebutuhan guru sebelum mengambil keputusan kebijakan juga sangat penting."

Guru juga melakukan refleksi secara kolektif:

"Kami belajar bahwa inovasi yang berhasil tidak terjadi secara instan. Dibutuhkan waktu, kolaborasi, dan dukungan dari semua pihak. Yang paling penting, setiap guru harus merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap perubahan."

Secara umum, temuan penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan evaluasi strategi manajemen kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru telah dilaksanakan secara sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada pembinaan. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas secara rutin dan terencana dengan pendekatan dialogis serta kolaboratif, sehingga guru merasa didukung, dihargai, dan terdorong untuk terus mengembangkan profesionalismenya. Supervisi tidak berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang kaku, melainkan sebagai sarana refleksi dan penguatan praktik pembelajaran inovatif.

Evaluasi terhadap inovasi pembelajaran dilakukan secara komprehensif dengan menggunakan berbagai kriteria dan instrumen untuk menilai keterlibatan siswa, peningkatan hasil belajar, keberlanjutan inovasi, serta kesesuaiannya dengan Kurikulum Merdeka. Keterlibatan guru dalam proses evaluasi menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama, sementara dampaknya dirasakan langsung oleh siswa melalui peningkatan pemahaman, kepercayaan diri, serta hasil belajar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah di SD Negeri 226 Palembang berfokus pada perencanaan strategis yang mendukung pengembangan inovasi pembelajaran guru. Kepala sekolah menetapkan visi sekolah yang menekankan kreativitas, kemandirian, dan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Visi tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam program sekolah, salah satunya program **“Satu Guru Satu Inovasi”** yang mendorong setiap guru menghasilkan praktik pembelajaran inovatif pada setiap semester.

Dalam tahap perencanaan, kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan program kerja sekolah dan identifikasi kebutuhan pelatihan. Keterlibatan guru dalam proses perencanaan tersebut meningkatkan rasa memiliki terhadap program inovasi yang dikembangkan. Seorang guru menyampaikan bahwa: *"Program inovasi yang dibuat sekolah membuat kami lebih berani mencoba metode pembelajaran baru. Kami juga mendapatkan kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lain."*

Strategi pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan tim inovasi pembelajaran yang berfungsi mengoordinasikan kegiatan pengembangan pembelajaran di sekolah. Tim ini berperan dalam memfasilitasi diskusi pedagogis, menyelenggarakan pelatihan internal, serta mendokumentasikan praktik baik yang dilakukan guru. Pelaksanaan strategi manajemen terlihat melalui berbagai kegiatan pembinaan profesional seperti pelatihan Kurikulum Merdeka, workshop pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta forum berbagi praktik (sharing session). Kegiatan tersebut memberikan ruang bagi guru untuk bertukar pengalaman dan mengembangkan ide pembelajaran yang lebih kreatif. Kepala sekolah menjelaskan bahwa: *"Peran saya adalah memastikan setiap guru memiliki kesempatan untuk belajar dan berinovasi. Kami mencoba menciptakan lingkungan yang mendukung guru untuk mencoba hal baru tanpa takut gagal."*

Dampak dari strategi tersebut terlihat pada munculnya berbagai inovasi pembelajaran seperti penerapan pembelajaran berbasis proyek, penggunaan media digital interaktif, serta integrasi teknologi seperti Canva dan Wordwall dalam proses pembelajaran. Guru juga mulai mengembangkan asesmen autentik yang menilai proses dan hasil belajar siswa secara lebih komprehensif.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasi inovasi pembelajaran, antara lain beban administrasi guru yang cukup tinggi, keterbatasan sarana pembelajaran, serta adanya resistensi terhadap perubahan pada sebagian guru. Untuk mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah melakukan pendekatan kolaboratif melalui pendampingan, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian motivasi dan apresiasi kepada guru yang aktif berinovasi.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Strategi Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Mendorong Inovasi Guru Pada Implementasi Kurikulum Merdeka

Perencanaan strategis yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 226 Palembang menunjukkan manajemen yang sistematis dan visioner dalam mendorong inovasi guru pada implementasi Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam penetapan visi, misi, program kerja, target inovasi, serta timeline implementasi. Perencanaan ini tidak bersifat administratif semata, tetapi menjadi instrumen penggerak perubahan budaya belajar. Temuan ini sejalan dengan Selvia, Putra, & Badrun (2024) dan Fitriani, et al. (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan visioner mampu menggerakkan inovasi melalui perencanaan yang matang dan partisipatif [10] [11]. Visi dan misi sekolah yang menekankan kemandirian, kreativitas, dan kepedulian lingkungan telah terinternalisasi hingga praktik pembelajaran guru, meskipun siswa belum memahami secara formal rumusannya. Selain itu, Alhabsyi, Pettalongi, & Wandu (2022) juga menegaskan bahwa visi progresif kepala sekolah berdampak nyata pada praktik pembelajaran ketika dikomunikasikan secara konsisten dan dimodelkan dalam kebijakan serta tindakan [12].

Program kerja sekolah, khususnya program **“Satu Guru Satu Inovasi”**, menjadi bentuk konkret dari perencanaan strategis yang mendorong seluruh guru berinovasi. Program ini diperkuat melalui pelatihan rutin, pendampingan guru senior, serta kerja sama dengan perguruan tinggi. Implementasi program menghasilkan variasi pembelajaran seperti kelas berbasis proyek, media interaktif, dan pembelajaran kontekstual. Temuan ini juga

sejalan dengan Prabowo, Harjito, & Rasiman (2025) menekankan pentingnya pembinaan berkelanjutan dalam membangun budaya inovasi guru [13]. Pengembangan profesional guru dilakukan secara berlapis melalui pelatihan Kurikulum Merdeka, teknologi pembelajaran, komunitas belajar guru, dan keikutsertaan dalam seminar. Dampaknya terlihat pada meningkatnya kesiapan guru, suasana kelas yang lebih menyenangkan, serta meningkatnya keterlibatan siswa. Sebab kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran [8].

Penetapan target inovasi yang jelas dan terukur memberikan arah dan motivasi bagi guru untuk berinovasi secara berkelanjutan. Target tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga kualitas dan keberlanjutan inovasi. Setiap guru didorong menghasilkan minimal satu inovasi per semester, sehingga memudahkan monitoring dan evaluasi. Temuan ini mendukung pandangan Ritonga (2024) bahwa target yang jelas merupakan prasyarat lingkungan inovatif [14]. Timeline implementasi yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi, memastikan inovasi berjalan terorganisir dan terpantau. Penerapan fungsi perencanaan dalam kerangka POAC terlihat jelas dalam praktik manajemen kepala sekolah, sehingga inovasi tidak bersifat sporadis, melainkan berkelanjutan dan terukur [15].

3.2.2. Strategi Pengorganisasian Kepala Sekolah Dalam Mendorong Inovasi Guru Pada Implementasi Kurikulum Merdeka

Pengorganisasian strategi manajemen dilakukan kepala sekolah SD Negeri 226 Palembang melalui pembentukan tim inovasi pembelajaran yang terstruktur dan representatif. Tim ini melibatkan wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, guru lintas jenjang, serta perwakilan siswa sebagai penerima pembelajaran. Struktur tersebut berfungsi sebagai mekanisme koordinasi dan kontrol agar inovasi berjalan searah dengan visi sekolah. Temuan Prabowo, Harjito, & Rasiman (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan reflektif dan kolaboratif mampu membangun komunitas belajar yang adaptif melalui dialog profesional antar guru [13].

Komposisi tim inovasi yang inklusif, termasuk keterlibatan orang tua dan pihak eksternal, memperkaya kualitas pengambilan keputusan dan memastikan relevansi inovasi di seluruh jenjang pembelajaran. Pendekatan ini menunjukkan keterbukaan kepala sekolah terhadap masukan komunitas dan memperkuat dukungan eksternal terhadap inovasi sekolah, sebagaimana ditegaskan oleh Tiftazani, Trihantoyo, Roesminingsih, & Khamidi (2025) bahwa kepemimpinan transformasional yang memberdayakan berbagai pihak cenderung menghasilkan inovasi pembelajaran yang berdampak positif [16].

Efektivitas tim inovasi tercermin pada konsistensi penerapan inovasi di seluruh kelas. Guru memiliki otonomi untuk mengembangkan pendekatan pembelajaran yang beragam sesuai karakteristik kelas, namun tetap berada dalam kerangka visi sekolah. Siswa merasakan pembelajaran yang lebih variatif dan menarik, menunjukkan bahwa koordinasi yang baik justru mendorong kreativitas guru. Lebih lanjut, Ritonga (2024) juga mengungkapkan bahwa pelibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi.

Pengorganisasian juga diperkuat melalui alokasi sumber daya yang strategis dan proporsional. Kepala sekolah mengalokasikan anggaran dengan prioritas pada pelatihan guru (40%), media dan teknologi pembelajaran (35%), penghargaan inovasi (15%), serta dana cadangan (10%) yang dievaluasi secara berkala. Fokus pada pengembangan kompetensi guru menunjukkan bahwa kepala sekolah memandang pelatihan sebagai investasi utama inovasi berkelanjutan, sejalan dengan Basari, Alpriyana, Fuad, & Basori (2025) menunjukkan bahwa pelatihan dan pembinaan berkelanjutan dari kepala sekolah membantu guru memahami Kurikulum Merdeka dan menyesuaikan strategi pembelajaran secara lebih tepat [17].

Selain itu, kepala sekolah mengoptimalkan sumber daya melalui pemanfaatan dana BOS dan kemitraan dengan perguruan tinggi untuk pelatihan guru tanpa menambah beban biaya sekolah. Penyediaan fasilitas teknologi, waktu khusus diskusi guru, dan dukungan keahlian menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung inovasi. Dampaknya juga terlihat pada kecukupan fasilitas pembelajaran yang dirasakan siswa, sehingga pembelajaran menjadi lebih variatif dan menarik.

Struktur koordinasi ditetapkan secara kolaboratif dengan pembagian peran yang jelas antara kepala sekolah sebagai pengarah, tim inovasi sebagai fasilitator, dan guru sebagai pelaksana inovasi. Koordinasi dilakukan melalui rapat bulanan, pengarahan mingguan, dan komunikasi informal berbasis teknologi. Pendekatan ini sejalan dengan Akbar et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif melalui delegasi sesuai kompetensi meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru [15].

Pembagian tugas dilakukan secara adil dan berbasis keahlian serta minat guru, sehingga setiap guru dapat berkontribusi optimal. Guru yang memiliki minat teknologi difokuskan pada media digital, sementara guru dengan kreativitas tinggi mengembangkan metode inovatif atau pembelajaran berbasis proyek. Strategi ini konsisten dengan Paulina & Patimah (2023) yang menekankan pentingnya kolaborasi dan komunikasi visioner dalam meningkatkan partisipasi guru. Dampaknya, guru merasa tugas yang diberikan sesuai kemampuan, lebih termotivasi, dan menghasilkan pembelajaran yang bermakna bagi siswa [18].

Pengorganisasian strategi juga diperluas melalui pembangunan jejaring kemitraan dengan dinas pendidikan, perguruan tinggi, dan organisasi pendidikan lainnya. Kemitraan ini membuka akses guru terhadap pelatihan, mentoring, serta forum inovasi yang lebih luas. Temuan ini sejalan dengan Arifin (2022) yang menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai agen perubahan perlu membangun kemitraan strategis untuk mendukung transformasi budaya sekolah [19]. Dampak kemitraan terlihat pada peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran yang dirasakan siswa.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengorganisasian yang kolaboratif dan terstruktur menjelaskan inovasi pembelajaran di SD Negeri 226 Palembang dapat berjalan merata dan berkelanjutan. Struktur organisasi, pembagian tugas, alokasi sumber daya, dan jejaring kemitraan membentuk ekosistem inovasi yang kuat.

3.2.3. Strategi Pelaksanaan Kepala Sekolah Dalam Mendorong Inovasi Guru Pada Implementasi Kurikulum Merdeka

Strategi pelaksanaan kepala SD Negeri 226 Palembang dalam mendorong inovasi guru dilakukan melalui pemberian motivasi, pembimbingan dan pendampingan, forum berbagi praktik (sharing session), pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta penguatan budaya inovasi. Pemberian motivasi menjadi kekuatan pendorong utama, di mana kepala sekolah tidak hanya menetapkan target formal, tetapi juga memberikan dukungan personal, empati, dan apresiasi terhadap setiap upaya inovasi guru. Pendekatan ini sejalan dengan Farhan, Azma, & Markarma (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap munculnya inovasi pembelajaran dan peningkatan kemandirian siswa.

Motivasi diwujudkan melalui penghargaan nonmaterial seperti sertifikat, pengakuan dalam forum sekolah, dan kesempatan mewakili sekolah pada kegiatan eksternal. Bentuk apresiasi sederhana namun bermakna ini meningkatkan rasa percaya diri dan keberanian guru untuk bereksperimen dalam pembelajaran, sebagaimana ditegaskan Cecep & Rohmanudin (2024) bahwa dukungan teknis dan emosional kepala sekolah membantu guru memahami dan mengimplementasikan Kurikulum Merdeka [20]. Guru yang termotivasi menunjukkan kesiapan pedagogis yang lebih baik dan berdampak langsung pada suasana kelas yang kondusif serta meningkatnya antusiasme siswa. Begitupula dengan temuan Basari, Alpriyana, Fuad, & Basori (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif melalui kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan semangat perubahan di sekolah [17].

Selain motivasi, pembimbingan dan pendampingan dilaksanakan secara dialogis dan kolaboratif melalui diskusi individual, program teman sejawat, diskusi kelompok kecil, serta bimbingan langsung di kelas. Sistem pendampingan berlapis ini membantu guru, khususnya guru baru, mengembangkan inovasi secara bertahap dan terarah. Pentingnya kepemimpinan reflektif dalam membangun komunitas belajar adaptif (Selvia, Putra, & Badrun, 2024). Dampaknya juga terlihat pada meningkatnya kualitas panduan guru dan kemampuan siswa memahami pembelajaran yang lebih variatif. Kreativitas guru sangat penting dalam membangun suasana belajar yang interaktif dan menarik bagi siswa. Pembimbingan dan pendampingan yang diberikan kepala sekolah kepada guru telah berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran dan responsivitas guru terhadap kebutuhan individual siswa, menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan efektif.

Strategi pelaksanaan juga diperkuat melalui sharing session sebagai ruang kolaborasi antarguru untuk berbagi pengalaman, praktik baik, dan solusi atas tantangan inovasi. Forum ini dikemas dalam berbagai bentuk seperti diskusi rutin, workshop, showcase inovasi, hingga dokumentasi video pembelajaran. Sharing session terbukti memperkuat budaya kolaborasi dan membantu guru merancang pembelajaran yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Temuan ini sejalan dengan Farhan, Azma, & Markarma (2025) yang menekankan peran kepemimpinan suportif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi [21].

Implementasi teknologi pembelajaran dilakukan secara strategis dan bertahap melalui penyediaan infrastruktur, pelatihan, serta pendampingan berbasis kebutuhan guru. Pemanfaatan platform seperti Canva, Wordwall, dan Google Classroom meningkatkan daya tarik pembelajaran dan keterlibatan siswa. Ini menegaskan bahwa kepemimpinan visioner mendorong partisipasi aktif guru melalui komunikasi dan kolaborasi yang efektif, sekaligus mempersiapkan siswa dengan keterampilan abad ke-21 [18].

Lebih lanjut, kepala sekolah secara konsisten membangun budaya inovasi sebagai identitas sekolah dengan menciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen, menghargai setiap inisiatif, dan mengintegrasikan inovasi dalam kurikulum sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam mewujudkan semangat Merdeka Belajar. Dampaknya juga terlihat pada perubahan suasana pembelajaran yang lebih hidup, energik, dan partisipatif, di mana guru dan siswa memandang inovasi sebagai kebutuhan, bukan beban.

Secara keseluruhan, strategi pelaksanaan melalui motivasi, pembimbingan, sharing session, pemanfaatan teknologi, dan penguatan budaya inovasi menjelaskan berkembangnya inovasi pembelajaran secara progresif di

SD Negeri 226 Palembang. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan strategi manajemen merupakan hasil sinergi antara motivasi, kolaborasi, pendampingan profesional, dan fasilitas yang memadai.

3.2.4. Strategi Pengawasan dan Evaluasi Kepala Sekolah dalam Mendorong Inovasi Guru pada Implementasi Kurikulum Merdeka

Pengawasan inovasi pembelajaran di SD Negeri 226 Palembang dilakukan melalui observasi dan supervisi kelas yang rutin, terencana, dan berorientasi pada pembinaan profesional guru. Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati penerapan inovasi, respons siswa, serta tantangan yang dihadapi guru, kemudian memberikan umpan balik personal secara dialogis. Pendekatan supervisi yang humanis dan tidak menghakimi terlihat bahwa pengawasan rutin berbasis kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan aman untuk berinovasi [3].

Instrumen supervisi dirancang secara komprehensif dengan menilai keterlibatan siswa, kinerja guru dalam menerapkan inovasi, serta hasil belajar siswa. Setelah observasi, kepala sekolah dan guru melakukan dialog reflektif untuk menyusun rencana perbaikan bersama. Dampak supervisi juga dirasakan oleh siswa melalui persepsi positif terhadap kehadiran kepala sekolah di kelas yang dilakukan secara ramah dan tidak mengganggu pembelajaran. Kehadiran tersebut menunjukkan kepedulian pimpinan terhadap proses belajar siswa dan menegaskan bahwa observasi merupakan bagian dari upaya nyata peningkatan kualitas pembelajaran, kepala sekolah yang proaktif memfasilitasi inovasi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendekatan humanis ini membangun rasa saling percaya antara kepala sekolah, guru, dan siswa.

Evaluasi inovasi pembelajaran dilaksanakan secara sistematis dengan kriteria multidimensional yang mencakup keterlibatan siswa, peningkatan hasil belajar, keberlanjutan inovasi, dan kesesuaian dengan prinsip Kurikulum Merdeka. Guru dilibatkan secara aktif sehingga evaluasi berlangsung transparan dan kolaboratif. Berbagai instrumen evaluasi digunakan untuk memperoleh data yang komprehensif, meliputi tes awal dan akhir, observasi kelas, angket siswa dan orang tua, diskusi kelompok guru, serta telaah dokumen pembelajaran. Guru juga mengombinasikan catatan observasi, hasil karya siswa, dan umpan balik orang tua sebagai indikator kualitatif perubahan suasana belajar. Karena itu, pentingnya data beragam dalam evaluasi implementasi kurikulum [22].

Evaluasi dilakukan secara berkala dalam siklus pembelajaran terstruktur, termasuk evaluasi akhir semester melalui presentasi hasil inovasi oleh guru dan penilaian bersama seluruh pemangku kepentingan. Proses ini memperkuat budaya refleksi organisasi dan perbaikan berkelanjutan. Dampak evaluasi terlihat pada peningkatan hasil belajar siswa, pemahaman materi, kemampuan mengerjakan soal kompleks, serta kepercayaan diri siswa. Oleh karena itu, pentingnya peran guru dalam menciptakan pembelajaran interaktif melalui pendekatan kreatif [16]. Temuan ini menjadi bukti konkret bahwa investasi kepala sekolah dalam mendorong inovasi guru berdampak langsung pada kualitas pembelajaran.

Umpan balik diberikan secara konstruktif, personal, dan berimbang dengan menekankan kekuatan serta area pengembangan guru, disertai rencana tindak lanjut bersama. Pendekatan ini menciptakan motivasi dan rasa aman bagi guru untuk terus berkembang secara profesional. Monitoring berkelanjutan dilakukan melalui laporan bulanan, observasi rutin, dan analisis perkembangan hasil belajar siswa. Monitoring berkelanjutan membantu guru memahami kemajuan implementasi inovasi [23]. Refleksi dan perbaikan berkelanjutan melibatkan seluruh warga sekolah dalam meninjau keberhasilan dan kendala inovasi sebagai proses pembelajaran kolektif. Kepala sekolah memandang inovasi sebagai proses jangka panjang yang memerlukan konsistensi dan komitmen [24].

Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah di SD Negeri 226 Palembang berhasil membangun budaya inovasi yang berkelanjutan, di mana inovasi dipahami sebagai kebutuhan bersama dan bagian integral dari identitas sekolah. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan fungsi manajemen dengan kepemimpinan reflektif dan kolaboratif. Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang menjembatani kebijakan kurikulum dengan praktik pembelajaran nyata di kelas, sehingga Kurikulum Merdeka dapat diimplementasikan secara efektif, adaptif, dan bermakna bagi guru maupun siswa.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendorong inovasi guru pada implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri 226 Palembang. Strategi tersebut dilaksanakan melalui fungsi manajemen yang terintegrasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.

Pada tahap perencanaan dan pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan arah inovasi pembelajaran secara sistematis dengan melibatkan guru dalam perumusan tujuan, program, dan strategi yang selaras dengan prinsip

Kurikulum Merdeka. Perencanaan berbasis kebutuhan nyata sekolah ini menjadi landasan kuat bagi pengembangan inovasi yang kontekstual dan berkelanjutan. Pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan tim inovasi, pembagian tugas yang jelas, alokasi sumber daya yang terencana, serta penguatan jejaring kemitraan dengan berbagai pihak, sehingga inovasi tidak bergantung pada individu, melainkan menjadi kerja kolektif sekolah.

Pelaksanaan strategi manajemen ditunjukkan melalui pemberian motivasi, pembimbingan, pendampingan, sharing session, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran secara bertahap. Kepala sekolah berhasil menciptakan iklim kerja yang aman dan suportif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk bereksperimen tanpa takut gagal. Pendampingan yang dialogis dan kolaboratif mendorong peningkatan kompetensi guru, kreativitas pembelajaran, serta keberanian guru dalam mengadopsi pendekatan dan media pembelajaran inovatif sesuai dengan karakteristik peserta didik. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menciptakan budaya inovasi melalui pendekatan kolaboratif, pembinaan profesional berkelanjutan, serta supervisi akademik yang bersifat reflektif dan konstruktif.

Pengawasan dan evaluasi dilaksanakan secara humanis dan berkelanjutan melalui supervisi kelas, monitoring rutin, evaluasi multi-sumber, serta pemberian umpan balik konstruktif yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Pendekatan supervisi yang tidak menghakimi memperkuat kepercayaan guru terhadap pimpinan sekolah dan meningkatkan keterbukaan dalam refleksi profesional. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan siswa, kualitas proses pembelajaran, hasil belajar, serta kepercayaan diri siswa dalam menghadapi tantangan akademik.

Strategi yang diterapkan terbukti mampu mendorong guru untuk mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran seperti penerapan pembelajaran berbasis proyek, pemanfaatan teknologi digital, penggunaan media interaktif, serta pengembangan asesmen autentik yang berpusat pada peserta didik. Meskipun demikian, implementasi inovasi masih menghadapi beberapa kendala seperti beban administrasi guru, keterbatasan sarana pembelajaran, dan resistensi terhadap perubahan. Kepala sekolah mengatasi tantangan tersebut melalui strategi kolaborasi, pelatihan berkelanjutan, serta penguatan komunitas belajar guru.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan khususnya dalam konteks manajemen inovasi guru pada implementasi kurikulum. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi model bagi sekolah lain dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. A. Aluf, "Strategi Pengembangan Kurikulum Merdeka dalam Memperkuat Karakter pada Tingkat," *Jurnal Basicedu*, 8(2), 1211–1223. , p. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i2.7275>, 2024.
- [2] Kemendikbud, *Pedoman implementasi pembelajaran mendalam dalam Kurikulum Merdeka*, Kemendikbud, 2022, p. Kemendikbud.
- [3] H. Hemafitria, R. Rohani dan M. Safira, "Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Perwujudan Profil Pelajar Pancasila Melalui Pendidikan Kewarganegaraan.," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 8(1), 180–194., p. <https://doi.org/10.31571/jpkn.v8i1.7382>, 2024.
- [4] S. Nursafinah, S. Aisah dan H. Pricilia, "Peran Kurikulum Merdeka Untuk Memajukan Kualitas Pembelajaran di Sekolah.," *Karimah Tauhid*, Volume 3 Nomor 8 (2024), e-ISSN 2963-590X, 2024.
- [5] O. Manalu dan S. Kristianingsih, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu," *Jurnal Mirai Management* 10(1), p. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.6962>, 2023.
- [6] S. Khotimah dan T. R. Noor, "Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar.," *Nuris Journal of Education and Islamic Studies*, 4(1), 33–42. , p. <https://doi.org/10.52620/jeis.v4i1.64> , 2024.
- [7] N. A. Rumasukun, M. Faizin dan G. Apia, "Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri 02 Waisai.," *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 6(1), 13–22., p. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikdasar.v6i1.5220>, 2024.
- [8] P. Tobing dan E. Hasanah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kreativitas dan Inovasi Pembelajaran Guru Pada Masa Covid-19.," *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2), 1–8. , p. <https://doi.org/10.58258/jime.v7i2.1789>, 2021.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Bandung: CV Alfabeta. , 2018.
- [10] T. A. Selvia, S. A. Putra dan M. Badrun, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar.," *Manajemen Pendidikan*, 209–223. , 2024.

-
- [11] A. Fitriani, R. Maksadah, W. Islami, C. A. Amalien, A. Aslamiah dan C. Cinantya, "Kepemimpinan dalam Pendidikan: Model dan Implementasi untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah.," *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 715–722. , 2025.
- [12] F. Alhabsyi, S. S. Pettalongi dan W. Wandu, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. , 2022.
- [13] K. E. Prabowo, H. Harjito dan R. Rasiman, "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Penggerak dan Sekolah Bukan Penggerak dalam Implementasi Kurikulum Merdeka," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 128–138. , 2025.
- [14] E. Ritonga, "Peran Kepala Sekolah dalam Mendorong Inovasi Pembelajaran.," *Edukatif*, 2(2), 324–330., 2024.
- [15] K. Akbar, H. Hamdi, L. Kamarudin dan F. Fahrudin, "Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya).," *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian* <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>, p. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>, 2021.
- [16] S. Tiftazani, S. Trihantoyo, E. Roesminingsih dan A. Khamidi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan.," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 7(1), 1–15. , 2025.
- [17] M. H. Basari, N. Alpriansa, Q. L. Fuad dan A. Basori, "Supervisi Pendidikan dalam Era Kurikulum Merdeka; Berorientasi Tujuan dan Strategi Pembinaan Guru," *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 7106–7115. , 2025.
- [18] T. Paulina dan S. Patimah, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Manajemen Mutu di SMAN 2 Gading Rejo.," *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(1), 189–206. , 2023.
- [19] B. Arifin, "Peran Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Sarana Pendidikan," Tesis: Program Pascasarjana Program Manajemen Pendidikan Islam, Ponorogo, 2017.
- [20] C. Cecep dan A. Rohmanudin, "Implementasi Kurikulum Merdeka dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa di Sekolah Dasar," *Jurnal Primary Edu*, 2(1), 13–28. , 2024.
- [21] M. Farhan, A. Azma dan A. Markarna, "Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Manajemen Mutu Pendidikan Di SMK Negeri 3 Luwuk.," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(2), 1–10. , 2025.
- [22] M. Musrizal dan A. Azhar, "Inovasi Guru Dalam Meningkatkan Kreatifitas Berpikir Anak Di Era 4.0.," *Al-Rabwah*, 18(01), 40–48. , 2024.
- [23] Q. Styana dan T. Nurhidayati, "Strategi dan Model Inovasi Pembelajaran: Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Global.," *Journal of Islamic Education and Pedagogy*, 1(02), 73–83. , 2024.
- [24] Y. Puspitarini dan M. Hanif, "Using Learning Media to Increase Learning Motivation in Elementary School," *Anatolian Journal of Education*, October Vol.4, No.2, p. <https://doi.org/10.29333/aje.2019.426a>, 2019.