Faidatuna | Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Pendidikan Agama Islam
Volume 7 Nomor 3 Tahun 2026
ISSN : 2986-7576 | e-ISSN : 2807-2936
https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/ft

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN SDM UNTUK KEBERLANJUTAN BUDAYA ADIWIYATA MANDIRI DI SMP NEGERI 2 SUKODONO SIDOARJO

Muhammad Imam Hambali
STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Ahmad Hariyadi
STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Korespondensi penulis: ahmadimam2787@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe and analyze the principal's strategy in strengthening human resources to sustain the Adiwiyata Mandiri (Independent Environmental School) culture at SMP Negeri 2 Sukodono, Sidoarjo; the principal's role in mobilizing teachers and educational staff to remain committed and consistent toward this culture; and the supporting and inhibiting factors involved. A qualitative case study approach was employed. Primary data were collected through interviews with the principal, the head of the Adiwiyata team, and an educational staff member, together with observation, while secondary data were drawn from documentation such as Adiwiyata work programs, organizational structures, and activity reports. Data were analyzed using the Miles and Huberman model: data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings show that the principal's strategy consists of systematic program planning, continuous training and coaching, environmental awareness outreach, the establishment of working groups (pokja), the integration of environmental education into learning, and the habituation of an environmentally caring culture. The principal acts as a leader, motivator, mobilizer, and role model. Supporting factors include the commitment of the school community, collaboration, adequate facilities, and effective coordination, whereas inhibiting factors include uneven environmental awareness among a small part of the school community and the annual turnover of students.*
Keywords: *principal's strategy; human resource strengthening; Adiwiyata Mandiri culture; educational leadership*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam penguatan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung keberlanjutan budaya Adiwiyata Mandiri di SMP Negeri 2 Sukodono Sidoarjo, peran kepala sekolah dalam menggerakkan guru dan tenaga kependidikan agar berkomitmen dan konsisten terhadap budaya tersebut, serta faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, ketua tim Adiwiyata, dan tenaga kependidikan, serta observasi; data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa program kerja Adiwiyata, struktur organisasi, dan laporan kegiatan. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dilakukan melalui perencanaan program yang sistematis, pembinaan dan pelatihan berkelanjutan, sosialisasi lingkungan hidup, pembentukan kelompok kerja (pokja), integrasi pendidikan lingkungan dalam pembelajaran, serta pembiasaan budaya peduli lingkungan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, motivator, penggerak, dan teladan. Faktor pendukung meliputi komitmen warga sekolah, kerja sama, dukungan sarana dan prasarana, serta koordinasi yang efektif, sedangkan faktor penghambat meliputi kesadaran lingkungan sebagian kecil warga sekolah yang belum optimal dan pergantian peserta didik setiap tahun.
Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah; Penguatan SDM; Budaya Adiwiyata Mandiri; Kepemimpinan Pendidikan.

LATAR BELAKANG

Kebijakan pendidikan nasional menempatkan sekolah sebagai aktor strategis dalam membentuk karakter peserta didik yang berwawasan lingkungan, sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menekankan pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Implementasi kebijakan tersebut diperkuat melalui Program Adiwiyata yang digagas oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan bersama Kementerian Pendidikan sebagai upaya sistematis membangun budaya peduli lingkungan di sekolah.[1] Secara global, kebijakan pendidikan berkelanjutan merujuk pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-4 tentang pendidikan berkualitas dan tujuan ke-13 tentang aksi terhadap perubahan iklim. Dalam konteks ini sekolah dipandang sebagai agen perubahan sosial dalam menanamkan literasi lingkungan sejak dini, dan keberhasilannya sangat bergantung pada kepemimpinan sekolah yang mampu menerjemahkan regulasi ke dalam praktik nyata.[2]

Tidak semua sekolah berpredikat Adiwiyata mampu mempertahankan dan mengembangkan budaya lingkungan secara berkelanjutan. Permasalahan utama terletak pada pengelolaan SDM yang belum optimal, khususnya rendahnya konsistensi guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan program lingkungan. Kondisi ini berpotensi menjadikan Adiwiyata sebatas simbol administratif tanpa perubahan budaya yang nyata; keberlanjutannya sangat ditentukan oleh strategi kepemimpinan dan pengembangan SDM sekolah.[3] Kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran dan perubahan budaya, sebab tanpa strategi pengembangan SDM yang terarah sekolah akan mengalami stagnasi dalam menjalankan program strategis.[4]

Program Adiwiyata bertujuan membentuk warga sekolah yang bertanggung jawab dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola sekolah yang

[1] Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Panduan Gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah (GPBLHS) (Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, 2021).
[2] R. A. Putri dan B. Suryadi, "Students' Environmental Care Attitude through Adiwiyata School Program," Sustainability 15, no. 11 (2023): 8651.
[3] P. Herliana dkk., "Organizational Culture Transformation Through the Leadership of the Principal at SDN Sungai Taib in the Adiwiyata Program," Eduvest – Journal of Universal Studies 5, no. 9 (2025).
[4] Ilham Agus Famuji, Rukin Rukin, dan Agus Setiawan, "Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bululawang Kabupaten Malang," JIMEK: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (2025).

berkelanjutan.[5] Konsep ini menekankan integrasi kebijakan sekolah, kurikulum, kegiatan partisipatif, serta pengelolaan sarana prasarana ramah lingkungan, sehingga Adiwiyata tidak sekadar program tambahan, tetapi terinternalisasi sebagai budaya sekolah. Tujuan tersebut selaras dengan penguatan pendidikan karakter dan pembelajaran kontekstual berbasis lingkungan: guru berperan sebagai fasilitator pembelajaran lingkungan, sedangkan kepala sekolah menjamin keberlanjutan program melalui kebijakan dan pengawasan.[6]

SMP Negeri 2 Sukodono merupakan sekolah menengah pertama negeri berakreditasi A di Desa Plumbungan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, dengan jumlah peserta didik lebih dari seribu orang. Kebijakan Program Adiwiyata ditetapkan pemerintah melalui Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 5 Tahun 2013.[7] Sekolah ini memulai pembiasaan perilaku ramah lingkungan sejak 2017, memperoleh penghargaan Adiwiyata tingkat kabupaten pada akhir 2019, tingkat provinsi pada 24 November 2021, tingkat nasional pada 24 November 2023, dan predikat Adiwiyata Mandiri pada 11 Desember 2025.[8] Komitmen tersebut diwujudkan melalui pengelolaan sampah berbasis 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*), pemeliharaan tanaman, konservasi air dan energi, serta integrasi nilai lingkungan dalam pembelajaran.[9]

Sekolah yang telah mencapai level tertinggi justru menghadapi tantangan lebih besar, yaitu pergantian warga sekolah, perubahan kebijakan pendidikan, dan potensi menurunnya konsistensi perilaku peduli lingkungan. Dalam situasi ini kepala sekolah berperan sentral sebagai pemimpin yang mengarahkan visi, kebijakan, dan budaya sekolah, sekaligus *role model* bagi seluruh warga sekolah.[10] Penguatan SDM tidak hanya

---

[5]Mirza Desfandi, "Mewujudkan Masyarakat Berkarakter Peduli Lingkungan melalui Program Adiwiyata," *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 2, no. 1 (2015): 31–37.

[6]Siti Rohmah, "Budaya Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru pada Program Adiwiyata," *Equity in Education Journal* 3, no. 1 (2021): 25–34.

[7]Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata" (Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia, 2013).

[8]SMP Negeri 2 Sukodono, "Profil dan Informasi Resmi SMP Negeri 2 Sukodono," 2025, https://smpn2sukodono.sch.id.

[9]M. D. E. Cahyani dkk., "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Adiwiyata di SMP Negeri 2 Sukodono," *PIJAR: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 3, no. 1 (2024): 53–62.

[10]Kenneth Leithwood, Alma Harris, dan David Hopkins, "Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited," *Frontiers in Education* 5 (2020): 19.

berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap, nilai, dan perilaku ramah lingkungan; pengembangan profesional SDM sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.[11] Ketika budaya peduli lingkungan telah menjadi identitas sekolah, keberlanjutan program tidak lagi bergantung pada individu tertentu.[12]

Berbagai penelitian telah mengkaji implementasi Program Adiwiyata dan peran kepala sekolah, tetapi sebagian besar masih berfokus pada pencapaian program dan hasil penghargaan. Kajian yang secara khusus menelaah strategi kepala sekolah dalam penguatan SDM pada sekolah berpredikat Adiwiyata Mandiri relatif terbatas.[13] Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis: (1) strategi kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan penguatan SDM untuk mendukung keberlanjutan budaya Adiwiyata Mandiri; (2) peran kepala sekolah dalam menggerakkan guru dan tenaga kependidikan agar berkomitmen dan konsisten terhadap budaya tersebut; dan (3) faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen pendidikan, khususnya kepemimpinan kepala sekolah, penguatan SDM, dan pendidikan lingkungan hidup; secara praktis, hasilnya dapat menjadi rujukan bagi sekolah dalam mempertahankan dan mengembangkan budaya Adiwiyata Mandiri.

KAJIAN TEORITIS

1. Konsep Program Adiwiyata Mandiri

Program Adiwiyata merupakan kebijakan nasional yang mendorong sekolah menjadi institusi yang peduli dan berbudaya lingkungan. Adiwiyata tidak dimaknai sebagai program teknis kebersihan semata, melainkan kerangka sistemik yang mengintegrasikan nilai lingkungan ke dalam kebijakan, kurikulum, kegiatan partisipatif, dan pengelolaan sarana prasarana sekolah. Cahyani dkk. menegaskan bahwa keberhasilan

[11]A. Sudrajat dan T. Suyanto, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru melalui Supervisi Akademik," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2020): 123–134.

[12]Terrence E. Deal dan Kent D. Peterson, *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*, ed. ke-3 (San Francisco: Jossey-Bass, 2021).

[13]Cahyani dkk., "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Adiwiyata."; Herliana dkk., "Organizational Culture Transformation."

program ini sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam menginternalisasikan nilai lingkungan ke dalam budaya organisasi sekolah.[14]

Islam memandang manusia sebagai khalifah di bumi yang memikul tanggung jawab moral menjaga kelestarian lingkungan. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-A'raf: 56 yang artinya: "Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah Allah memperbaikinya."[15] Ayat ini menegaskan larangan eksploitasi lingkungan secara berlebihan dan menuntut tanggung jawab kolektif menjaga keseimbangan alam, selaras dengan tujuan Adiwiyata yang menanamkan kepedulian, keberlanjutan, dan tanggung jawab lingkungan melalui pendidikan formal.

Adiwiyata memiliki beberapa tingkatan, yaitu kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan mandiri. Adiwiyata Mandiri merupakan tingkatan tertinggi, yang menunjukkan bahwa sekolah mampu mempertahankan dan mengembangkan budaya lingkungan secara konsisten serta menjadi rujukan bagi sekolah lain. Ghozali, Kardoyo, dan Oktarina menyatakan bahwa sekolah Adiwiyata Mandiri dicirikan oleh kuatnya integrasi kebijakan lingkungan, partisipasi aktif warga sekolah, serta keberlanjutan praktik ramah lingkungan yang tidak bergantung pada figur tertentu.[16] Dengan demikian, Adiwiyata Mandiri dipahami sebagai proses berkelanjutan yang menuntut sistem yang mapan, bukan sekadar pencapaian administratif.

2. Budaya Sekolah Berbasis Lingkungan

Budaya sekolah berbasis lingkungan adalah seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan praktik kolektif warga sekolah yang mencerminkan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan hidup. Deal dan Peterson menjelaskan bahwa budaya sekolah berfungsi sebagai "jiwa organisasi" yang membentuk perilaku anggotanya secara berkelanjutan.[17] Herliana dkk. menunjukkan bahwa transformasi budaya dalam Program Adiwiyata sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggerakkan partisipasi

[14]Cahyani dkk., "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Adiwiyata."

[15]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim: Surah Al-A'raf Ayat 56* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), https://quran.kemenag.go.id/sura/7/56.

[16]Imam Ghozali, Kardoyo, dan Nanik Oktarina, "The Effect of Principal Leadership and School Culture through the Adiwiyata Program on Students' Environmental Awareness Character," *Educational Management* 13, no. 3 (2024).

[17]Deal dan Peterson, *Shaping School Culture*.

kolektif; budaya Adiwiyata terbentuk ketika nilai lingkungan tidak hanya diajarkan, tetapi juga dipraktikkan dan diawasi secara berkelanjutan.[18]

Dalam perspektif Islam, menjaga lingkungan sejalan dengan prinsip amanah. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah: 30 yang artinya: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."[19] Rasulullah SAW juga bersabda bahwa tidaklah seorang Muslim menanam pohon atau menabur benih, lalu dimakan oleh burung, manusia, atau hewan, melainkan menjadi sedekah baginya (HR. Bukhari No. 2320 dan Muslim No. 1553).[20] Hadis ini menunjukkan bahwa menjaga dan melestarikan lingkungan merupakan bagian dari ibadah yang bernilai pahala.

3. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab mengarahkan, mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Perannya mencakup educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator yang dikenal sebagai konsep EMASLIM.[21] Dalam konteks perubahan organisasi, kepala sekolah berperan sebagai agen transformasi yang membangun visi bersama, menggerakkan partisipasi warga sekolah, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung program strategis. Peran ini semakin penting dalam mempertahankan budaya lingkungan yang menuntut keterlibatan seluruh warga sekolah secara berkelanjutan.[22]

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penguatan SDM

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penguatan SDM adalah proses memengaruhi, membimbing, dan memberdayakan guru serta tenaga kependidikan agar meningkat kompetensi, profesionalisme, dan kapasitas kerjanya secara berkelanjutan. Penguatan ini mencakup pembentukan komitmen, motivasi, kolaborasi, dan budaya belajar organisasi.[23] Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin membangun visi bersama, memberi inspirasi, mendorong inovasi, dan

[18]Herliana dkk., "Organizational Culture Transformation."

[19]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim: Surah Al-Baqarah Ayat 30* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), https://quran.kemenag.go.id/sura/2/30.

[20]Muslim ibn al-Hajjaj, *Sahih Muslim* (Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, 2002), hadis no. 1553, https://sunnah.com/muslim:1553.

[21]H. E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

[22]Leithwood, Harris, dan Hopkins, "Seven Strong Claims."

[23]Linda Darling-Hammond dkk., "Educator Learning to Enact the Science of Learning and Development," *Learning Policy Institute* (2022).

memperhatikan kebutuhan individu anggota organisasi.[24] Adapun *instructional leadership* menempatkan pengembangan kompetensi guru sebagai fokus utama melalui supervisi akademik, pelatihan, pendampingan komunitas belajar, dan evaluasi berkelanjutan.[25] Kedua teori ini digunakan sebagai lensa analitis dalam penelitian ini, dengan tetap membuka ruang bagi temuan baru dari pengalaman para partisipan di lapangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus karena bertujuan memahami secara mendalam strategi kepala sekolah dalam penguatan SDM untuk keberlanjutan budaya Adiwiyata Mandiri. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, proses, dan konteks sosial yang melatarbelakangi praktik kepemimpinan secara holistik. Studi kasus dipilih karena penelitian berfokus pada satu lokasi spesifik, yakni SMP Negeri 2 Sukodono, sejalan dengan pandangan Creswell dan Poth bahwa studi kasus relevan untuk mengeksplorasi suatu sistem terikat (*bounded system*) secara mendalam melalui berbagai sumber data.[26]

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui interaksi dengan informan, yaitu wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi dengan kepala sekolah, ketua tim Adiwiyata, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam program.[27] Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi sekolah (program kerja, laporan pelaksanaan Adiwiyata, kebijakan, profil sekolah, dan arsip pendukung) serta artikel ilmiah, buku, dan sumber daring yang relevan.[28]

Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu, terutama pihak yang paling mengetahui dan memahami informasi yang dibutuhkan. Subjek terdiri atas tiga informan: (1) kepala sekolah, sebagai pengambil kebijakan yang mengetahui strategi penguatan SDM; (2)

---

[24]Leithwood, Harris, dan Hopkins, "Seven Strong Claims."

[25]Philip Hallinger, "Instructional Leadership: Review of Research and Practice," *Journal of Educational Administration* 58, no. 3 (2020): 265–283.

[26]John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (California: Sage Publications, 2020).

[27]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021).

[28]Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, ed. ke-4 (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020).

ketua tim Adiwiyata, yang mengoordinasikan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program lingkungan; dan (3) guru/tenaga kependidikan, yang dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penguatan SDM di lapangan.

Teknik pengumpulan data meliputi (a) observasi non-partisipan, yaitu peneliti mengamati kondisi lingkungan, perilaku warga sekolah, dan pelaksanaan program tanpa terlibat langsung; (b) wawancara mendalam semi-terstruktur dengan pedoman pertanyaan yang tetap memberi ruang informan mengemukakan pandangannya; dan (c) dokumentasi berupa visi dan misi, struktur organisasi, program kerja, laporan Program Adiwiyata, dan kebijakan sekolah. Ketiga teknik ini dipadukan sebagai bentuk triangulasi untuk meningkatkan keabsahan dan kredibilitas temuan.[29]

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*).[30] Pada tahap reduksi, peneliti memilih dan merangkum data observasi, wawancara, serta dokumentasi. Pada tahap penyajian, data disajikan dalam bentuk naratif sebagaimana lazim dalam penelitian kualitatif.[31] Pada tahap penarikan kesimpulan, temuan diuji kembali melalui triangulasi, refleksi, dan diskusi dengan rekan sejawat, kemudian dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu pada bagian pembahasan.[32]

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 2 Sukodono beralamat di Jalan Plumbungan No. 05, Desa Plumbungan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, di atas lahan seluas 13.280 m² dengan luas bangunan sekitar 9.257 m², dan berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. Sekolah didirikan berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0886/O/1986 tanggal 22 Desember 1986; pada awalnya berstatus filial SMP Negeri 2 Krian dan menempati gedung SD Negeri Plumbungan, kemudian berdiri mandiri pada 1987. Seiring perkembangannya, sekolah

[29]Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design*.

[30]Miles, Huberman, dan Saldaña, *Qualitative Data Analysis*.

[31]Endah Ratnaningtyas, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Rake Sarasin, 2022).

[32]Zuanda Pratama Harahap dkk., "Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan," *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* 3, no. 1 (2021): 507–511.

mengembangkan pendidikan karakter dan pendidikan lingkungan hidup sebagai bagian dari budaya sekolah melalui penghijauan, pengelolaan sampah, pembuatan kompos, penanaman pohon, dan konservasi air yang melibatkan seluruh warga sekolah.

Visi sekolah adalah "Bertakwa, Unggul, Kreatif, Berbudaya Lingkungan", dengan misi yang memuat pembiasaan nilai keagamaan dan karakter, pembelajaran 4C dan HOTS, serta misi lingkungan seperti membersihkan kelas, merawat tanaman, mencegah pencemaran, memilah sampah, membudayakan 3R, dan memanfaatkan air dan listrik secara bijak. Berdasarkan observasi dan dokumentasi, pelaksanaan Adiwiyata diorganisasi dalam tim yang terdiri atas penasihat, pengarah (komite sekolah), penanggung jawab (kepala sekolah), pembina, ketua, sekretaris, bendahara, dan koordinator, serta 16 kelompok kerja (pokja), yaitu kebersihan halaman, kebersihan toilet, sanitasi, rumah kompos, pilah sampah, 3R, penanaman pohon, pemeliharaan tanaman, green house dan pembibitan, TOGA, biopori, pengelolaan kolam, polisi lingkungan, konservasi energi, kantin sehat, dan bank sampah. Setiap pokja memiliki uraian tugas yang mencakup penyusunan program, jadwal piket, prosedur operasional standar, dokumentasi kegiatan, dan penetapan kader Adiwiyata dari kalangan siswa.

b. Pemaknaan Budaya Adiwiyata Mandiri

Kepala sekolah memaknai budaya Adiwiyata Mandiri sebagai implementasi berkelanjutan Gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah (GPBLHS) yang diwujudkan melalui perilaku ramah lingkungan secara konsisten. Beliau menegaskan:

"Adiwiyata Mandiri bukan sekadar predikat yang diperoleh sekolah, melainkan sebuah budaya yang harus terus dipertahankan melalui pembiasaan perilaku ramah lingkungan oleh seluruh warga sekolah."

Ketua tim Adiwiyata memandang predikat tersebut sebagai pencapaian tertinggi yang membawa tanggung jawab besar, dengan tantangan utama berupa pergantian peserta didik setiap tahun sehingga penanaman budaya harus terus diulang kepada generasi baru. Tenaga kependidikan memaknainya sebagai identitas sekolah yang menuntut lingkungan bersih, nyaman, asri, dan bebas sampah, serta mendorong seluruh warga sekolah menjaga kualitas lingkungan bersama-sama. Ketiga pandangan ini menunjukkan pemahaman yang selaras: predikat dimaknai sebagai tanggung jawab berkelanjutan, bukan titik akhir.

c. Strategi Kepala Sekolah dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Penguatan SDM

Perencanaan penguatan SDM tidak hanya berupa penyusunan program kerja, tetapi mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pembagian tugas sesuai bidang, dan langkah-langkah yang mendorong keterlibatan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah menjelaskan tiga strategi utama: pembinaan kepada seluruh warga sekolah; pelatihan dan sosialisasi dengan menghadirkan narasumber dari instansi lingkungan hidup serta memanfaatkan pengalaman guru senior penggerak Adiwiyata; dan integrasi nilai lingkungan ke dalam kurikulum serta pembiasaan, misalnya kegiatan Jumat Bersih. Keikutsertaan sekolah dalam ajang penghargaan Adiwiyata dari tingkat kabupaten hingga nasional dimaknai kepala sekolah sebagai motivasi untuk terus meningkatkan budaya lingkungan.

Ketua tim Adiwiyata menambahkan bahwa setelah meraih predikat Mandiri, sekolah tetap mengembangkan budaya lingkungan melalui pelatihan pembuatan kompos, pengelolaan komposter, budidaya hidroponik, dan kerja bakti berkala oleh seluruh warga sekolah. Tenaga kependidikan menyatakan bahwa kepala sekolah rutin berkoordinasi dengan tim Adiwiyata melalui rapat dan pertemuan berkala sehingga program direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi bersama.

Dalam pelaksanaan, kepala sekolah menyatakan bahwa pembinaan dilakukan secara berkelanjutan dan disertai pelatihan, antara lain pelatihan pembuatan kompos dengan dua puluh unit komposter bantuan yang didistribusikan ke setiap kelas, serta pelatihan hidroponik untuk pembenihan pokcoy dan bayam merah. Guru dilatih terlebih dahulu agar dapat menularkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik. Tenaga kependidikan menegaskan bahwa setiap kegiatan lingkungan diawali rapat koordinasi yang melibatkan pokja Adiwiyata, sehingga setiap warga sekolah memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Evaluasi dilakukan melalui pengawasan langsung. Menurut kepala sekolah, wali kelas, pembina OSIS, dan guru secara berkala memantau kondisi kelas, kebersihan, pelaksanaan piket, penggunaan energi, dan kegiatan penghijauan; temuan disampaikan kepada peserta didik sebagai bahan perbaikan. Sekolah juga menerapkan sistem apresiasi bagi perilaku ramah lingkungan dan konsekuensi edukatif, seperti membersihkan area taman, bagi pelanggaran. Ketua tim Adiwiyata menambahkan bahwa guru langsung memberikan arahan ketika menemukan perilaku yang kurang sesuai, dan penguatan nilai

lingkungan juga dilakukan melalui upacara dan kegiatan sekolah lainnya. Tindak lanjut dilakukan melalui koordinasi intensif antartim untuk membahas kekurangan dan merumuskan perbaikan.

PEMBAHASAN

a. Peran Kepala Sekolah dalam Menggerakkan Guru dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting menggerakkan guru dan tenaga kependidikan menjaga keberlanjutan budaya Adiwiyata Mandiri. Peran tersebut diwujudkan melalui pengarahan rutin, pembinaan berkelanjutan, pelibatan dalam kegiatan lingkungan, serta penguatan koordinasi melalui rapat dan evaluasi program. Kepala sekolah juga memberikan keteladanan dalam menjaga lingkungan sehingga menjadi contoh bagi seluruh warga sekolah, yang mendorong guru dan tenaga kependidikan memiliki komitmen kuat terhadap program.

Temuan ini sejalan dengan konsep EMASLIM Mulyasa. Sebagai motivator, kepala sekolah membangun semangat kerja dan kesadaran warga sekolah tentang pentingnya keterlibatan dalam program; sebagai leader, ia menggerakkan seluruh sumber daya sekolah agar bekerja sama mencapai tujuan. Temuan ini juga sesuai dengan teori budaya sekolah Deal dan Peterson bahwa kepala sekolah adalah aktor utama pembentuk dan pemelihara budaya organisasi, yang terbentuk melalui pembiasaan, keteladanan, komunikasi, dan penguatan nilai secara terus-menerus.

Menurut analisis peneliti, komitmen dan konsistensi warga sekolah dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang partisipatif. Kepala sekolah tidak menjalankan Adiwiyata secara individual, melainkan melibatkan seluruh unsur sekolah, sehingga tumbuh rasa memiliki (sense of belonging) terhadap program lingkungan; keteladanan kepala sekolah turut membangun kepercayaan dan motivasi guru serta tenaga kependidikan. Hasil ini mendukung Sari dan Hadi yang menyimpulkan bahwa keberhasilan Adiwiyata dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah melalui kebijakan, pembinaan, dan keteladanan, serta Herliana dkk. yang menemukan bahwa transformasi budaya sekolah dipengaruhi kemampuan kepala sekolah membangun partisipasi kolektif.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat

Kepala sekolah menyatakan bahwa keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh komitmen seluruh warga sekolah, mulai dari peserta didik, guru, tenaga kependidikan, hingga pimpinan. Ketersediaan sarana dan prasarana, seperti taman, greenhouse, tempat

cuci tangan, komposter, area penghijauan, dan sarana konservasi air, menjadi faktor pendukung penting. Ketua tim Adiwiyata dan tenaga kependidikan menekankan bahwa kekompakan, kerja sama, koordinasi, dan loyalitas warga sekolah merupakan modal utama mempertahankan predikat Adiwiyata Mandiri. Selain itu, dukungan komite sekolah dan pembagian tugas yang jelas melalui pokja memperkuat pelaksanaan program.

Faktor penghambat yang ditemukan relatif tidak signifikan, yaitu masih adanya sebagian kecil warga sekolah yang tingkat kesadaran lingkungannya belum sama, serta pergantian peserta didik setiap tahun yang menuntut pembinaan dan pembiasaan berulang kepada siswa baru. Hambatan tersebut dapat diatasi melalui pembinaan berkelanjutan, koordinasi yang baik, dan komitmen bersama.

Temuan ini sejalan dengan Darling-Hammond dkk. yang menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan SDM dipengaruhi oleh budaya kolaboratif, dukungan organisasi, pembelajaran berkelanjutan, dan keterlibatan seluruh anggota; sebaliknya, rendahnya kesadaran dan komitmen dapat menjadi hambatan. Temuan ini juga sesuai dengan Deal dan Peterson bahwa pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh kesamaan nilai, komitmen bersama, dan dukungan sistem. Menurut analisis peneliti, faktor pendukung paling dominan adalah tingginya komitmen warga sekolah dan kuatnya koordinasi yang dibangun kepala sekolah, sehingga program berjalan tanpa selalu memerlukan pengawasan langsung. Hasil ini mendukung Herliana dkk. dan Nugroho dan Lestari tentang pentingnya dukungan seluruh warga sekolah, kepemimpinan, serta pembiasaan berkelanjutan. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan lebih banyak berasal dari regenerasi warga sekolah dan perbedaan tingkat kesadaran individu, bukan keterbatasan sarana prasarana. Tantangan utama mempertahankan budaya Adiwiyata Mandiri, dengan demikian, terletak pada proses internalisasi nilai lingkungan yang berkelanjutan.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Penelitian

Fokus	Temuan Utama	Dukungan Teori/Penelitian
Strategi perencanaan dan pelaksanaan	Rapat koordinasi dengan tim Adiwiyata; pembinaan; pelatihan kompos dan hidroponik; sosialisasi dengan narasumber; pembagian tugas melalui 16 kelompok kerja (pokja); integrasi nilai lingkungan dalam pembelajaran dan pembiasaan (Jumat Bersih).	Kepemimpinan transformasional (Leithwood dkk.); instructional leadership (Hallinger); Al Faruq & Supriyanto; Cahyani dkk.
Peran kepala sekolah	Pemimpin, motivator, penggerak, dan teladan; pengarahan rutin, pembinaan, koordinasi, pengawasan, serta kepemimpinan partisipatif.	EMASLIM (Mulyasa); budaya sekolah (Deal & Peterson); Sari & Hadi; Herliana dkk.
Evaluasi dan tindak lanjut	Pengawasan langsung oleh wali kelas, pembina OSIS, dan guru; sistem apresiasi dan konsekuensi edukatif; pembahasan kekurangan secara bersama antartim.	Instructional leadership (Hallinger); Darling-Hammond dkk.
Faktor pendukung	Komitmen warga sekolah, kerja sama dan koordinasi, dukungan komite, sarana-prasarana, serta pembagian tugas yang jelas.	Darling-Hammond dkk.; Deal & Peterson; Nugroho & Lestari.
Faktor penghambat	Kesadaran lingkungan sebagian kecil warga sekolah belum optimal; pergantian peserta didik setiap tahun.	Herliana dkk.; Nugroho & Lestari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Strategi kepala sekolah dalam penguatan SDM dilakukan melalui perencanaan yang sistematis dan pelaksanaan yang melibatkan seluruh warga sekolah, yaitu rapat koordinasi dengan tim Adiwiyata, pembinaan, pelatihan, sosialisasi lingkungan hidup, pembentukan pokja, integrasi pendidikan lingkungan dalam pembelajaran, serta pembiasaan peduli lingkungan. Strategi ini meningkatkan kapasitas, kesadaran, dan partisipasi warga sekolah sehingga budaya Adiwiyata Mandiri dapat dipertahankan.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, motivator, penggerak, dan teladan melalui pengarahan, pembinaan, koordinasi, pengawasan, dan keteladanan. Kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif membangun komitmen bersama sehingga budaya peduli lingkungan menjadi kebiasaan dan karakter warga sekolah.

Faktor pendukung meliputi komitmen kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik; kerja sama yang baik; dukungan komite sekolah; ketersediaan sarana dan prasarana; serta pembagian tugas yang jelas melalui pokja Adiwiyata.

Faktor penghambat berupa kesadaran lingkungan sebagian kecil warga sekolah yang belum optimal dan pergantian peserta didik setiap tahun yang menuntut pembinaan berulang. Hambatan ini dapat diatasi melalui pembinaan berkelanjutan, penguatan budaya sekolah, dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah.

Saran

Kepala sekolah diharapkan mempertahankan dan mengembangkan strategi penguatan SDM melalui pelatihan, pembinaan, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan, serta berinovasi pada program lingkungan agar budaya Adiwiyata Mandiri tetap relevan. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan terus meningkatkan komitmen dan partisipasi, baik melalui pembelajaran maupun keteladanan dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini terbatas pada strategi kepala sekolah dalam penguatan SDM di satu sekolah. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji efektivitas Adiwiyata terhadap pembentukan karakter peserta didik, environmental leadership, atau pengaruh budaya Adiwiyata terhadap mutu pendidikan dengan pendekatan dan metode yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

Al Faruq, Muhammad Hamzah, dan Supriyanto Supriyanto. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 68–76. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/10658.

Cahyani, M. D. E., R. A. Kusuma, F. A. Najwa, Z. N. Azahra, dan A. Wulandari. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Adiwiyata di SMP Negeri 2 Sukodono." *PIJAR: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 3, no. 1 (2024): 53–62. https://www.putrapublisher.org/ojs/index.php/pijar/article/view/667.

Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. California: Sage Publications, 2020.

Darling-Hammond, Linda, Lisa Flook, Abby Schachner, dan Steven Wojcikiewicz. "Educator Learning to Enact the Science of Learning and Development." *Learning Policy Institute* (2022).

Deal, Terrence E., dan Kent D. Peterson. *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*. Ed. ke-3. San Francisco: Jossey-Bass, 2021.

Desfandi, Mirza. "Mewujudkan Masyarakat Berkarakter Peduli Lingkungan melalui Program Adiwiyata." *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 2, no. 1 (2015): 31–37.

Dokumentasi SMP Negeri 2 Sukodono. "Susunan Tim Adiwiyata SMP Negeri 2 Sukodono." 2025.

Famuji, Ilham Agus, Rukin Rukin, dan Agus Setiawan. "Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bululawang Kabupaten Malang." *JIMEK: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* (2025). https://researchhub.id/index.php/jimek/article/view/6128.

Ghozali, Imam, Kardoyo, dan Nanik Oktarina. "The Effect of Principal Leadership and School Culture through the Adiwiyata Program on Students' Environmental Awareness Character." *Educational Management* 13, no. 3 (2024). https://journal.unnes.ac.id/journals/eduman/article/view/10835.

Hallinger, Philip. "Instructional Leadership: Review of Research and Practice." *Journal of Educational Administration* 58, no. 3 (2020): 265–283.

Hallinger, Philip, dan Wen-Chung Wang. "Instructional Leadership and Student Outcomes: A Meta-Analysis." *Educational Administration Quarterly* 56, no. 2 (2020): 300–334. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X19886361.

Harahap, Zuanda Pratama, dkk. "Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan." *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* 3, no. 1 (2021): 507–511.

Herliana, P., D. Aryani, H. Hermawan, A. Aslamiah, dan C. Cinantya. "Organizational Culture Transformation Through the Leadership of the Principal at SDN Sungai Taib in the Adiwiyata Program." *Eduvest – Journal of Universal Studies* 5, no. 9 (2025). https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i9.51088.

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim: Surah Al-A'raf Ayat 56*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019. https://quran.kemenag.go.id/sura/7/56.

Al-Qur'an Al-Karim*: Surah Al-Baqarah Ayat 30*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019. https://quran.kemenag.go.id/sura/2/30.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Panduan Gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah (GPBLHS)*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, 2021. https://www.menlhk.go.id/site/single_post/4269/gerakan-peduli-dan-berbudaya-lingkungan-hidup-di-sekolah-gpblhs.

Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia. "Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata." Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia, 2013.

Leithwood, Kenneth, Alma Harris, dan David Hopkins. "Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited." *Frontiers in Education* 5 (2020): 19. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00019/full.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Ed. ke-4. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.

Mulyasa, H. E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.

Muslim ibn al-Hajjaj. *Sahih Muslim*. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, 2002. https://sunnah.com/muslim:1553.

Nayla, Diah Anggun, Ernita Aulia, dan Muhamad Arif Mahdiannur. "Optimalisasi Pembelajaran IPA SMP melalui Project-Based Learning untuk Penguatan Green Behavior Siswa: Systematic Review." *Journal of Classroom Practice* 2, no. 12 (2024): 1–12. https://doi.org/10.60145/jcp.v2i12.579.

Nugroho, Rian Adi, dan Dwi Lestari. "Budaya Sekolah Berwawasan Lingkungan dalam Pembentukan Karakter Peduli Lingkungan Siswa." *Jurnal Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan Berkelanjutan* 23, no. 1 (2022): 33–45.

Polancik, Greg. *Empirical Research Methodology*. Scranton, PA: School of Education, University of Scranton, 2009.

Putri, R. A., dan B. Suryadi. "Students' Environmental Care Attitude through Adiwiyata School Program." *Sustainability* 15, no. 11 (2023): 8651. https://www.mdpi.com/2071-1050/15/11/8651.

Ratnaningtyas, Endah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, 2022.

Rohmah, Siti. "Budaya Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru pada Program Adiwiyata." *Equity in Education Journal* 3, no. 1 (2021): 25–34. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/eej/article/view/7656.

Sari, Dewi Putri, dan Suyanto Hadi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Program Adiwiyata." *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Lingkungan* 6, no. 1 (2021): 55–66.

SMP Negeri 2 Sukodono. "Profil dan Informasi Resmi SMP Negeri 2 Sukodono." 2025. https://smpn2sukodono.sch.id.

Sudrajat, A., dan T. Suyanto. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru melalui Supervisi Akademik." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2020): 123–134. https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/33987.

Sugiyono. [Data publikasi belum lengkap pada skripsi; mohon dilengkapi.]

Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sukodono. Sidoarjo, 11 Maret 2026.

Wawancara dengan Ketua Tim Adiwiyata SMP Negeri 2 Sukodono. Sidoarjo, 28 Maret 2026.

Wawancara dengan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 2 Sukodono. Sidoarjo, 8 April 2026.