

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu proses yang terencana untuk membantu individu mengembangkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan karakter. Peningkatan mutu pendidikan dasar tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Melalui kebijakan ini, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia semakin baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sumber daya manusia di masa depan (Kristiawan et al., 2017). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berfokus pada peningkatan hasil belajar siswa yang didukung oleh upaya peningkatan kompetensi guru, salah satunya melalui Program Guru Penggerak. Kolaborasi dengan semua pemangku kepentingan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, sebagai bagian dari transformasi sistem pendidikan menuju visi Indonesia 2045 (Sodik et al., 2021). Pendidikan yang bermutu didukung oleh kualitas atau kinerja sumber daya manusia di sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan (Waruwu et al., 2022).

Kualitas kinerja guru menempati posisi strategis, karena guru merupakan ujung tombak dari keseluruhan proses pendidikan di sekolah (Briones et al., 2022; Lailatussaadah, 2015). Peningkatan kualitas guru Indonesia tentunya dapat dicapai dengan berbagai upaya dan cara. Salah satunya sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah, dan guru yang meningkatkan kualitas memiliki empat kemampuan: pedagogik, pribadi, sosial, dan profesional (Depdiknas, 2008).

Menurut Bernardin dan Russell (1993), menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Adapun dimensi kinerja yang ideal yaitu kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dibandingkan dengan standar kerja atau target yang telah ditentukan. Kriteria

kinerja ideal yaitu asil kerja memenuhi atau melebihi standar organisasi, individu mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan didukung oleh perilaku kerja yang proaktif dan inovatif. Hal tersebut diperkuat juga oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan. Faktor pendukung kinerja ideal yaitu komitmen dan tanggung jawab, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta kepuasan kerja yang tinggi.

Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh guru dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan (Koswara & Rasto, 2016). Kinerja guru yang dimaksud meliputi kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran Uno (2014:86).

Adapun Permasalahan kompetensi pedagogik sering terlihat adalah guru dinilai belum mampu mengelola pembelajaran secara maksimal, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan potensi peserta didik (Pahrudin et al., 2016; Sudargini & Purwanto, 2020). Permasalahan pada kompetensi pedagogik guru yang sering ditemukan di lapangan yaitu banyak guru kesulitan menciptakan pembelajaran yang menarik, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Guru cenderung menggunakan metode pengajaran konvensional (ceramah) sehingga kurang melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar. Guru sering kesulitan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kurikulum yang berlaku. Beberapa guru kurang memahami prinsip diferensiasi pembelajaran untuk mengakomodasi keberagaman kemampuan dan potensi siswa.

Dalam praktiknya, guru tidak selalu mampu menerapkan strategi atau pendekatan pembelajaran yang inovatif, beberapa guru kurang memanfaatkan teknologi atau alat peraga yang dapat mendukung proses pembelajaran, terutama di wilayah yang memiliki keterbatasan fasilitas. Evaluasi sering kali terbatas

pada aspek kognitif (pengetahuan), sementara aspek afektif (sikap) dan psikomotorik (keterampilan) kurang diperhatikan. Guru kurang terampil dalam merancang alat evaluasi yang valid dan reliabel untuk mengukur pencapaian kompetensi siswa secara komprehensif. Guru terkadang tidak cukup memahami karakteristik, minat, dan bakat siswa, sehingga pengembangan potensi individu siswa kurang terfasilitasi. Beberapa guru belum memanfaatkan hasil evaluasi untuk merancang pembelajaran remedial atau pengayaan bagi siswa yang membutuhkan.

Solusi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru yaitu pelatihan dan pengembangan profesional, seperti mengikuti pelatihan berbasis teknologi dan kurikulum inovatif, seperti guru penggerak dan kurikulum merdeka. Mentoring dan supervisi dengan melibatkan kepala sekolah atau mentor untuk memberikan bimbingan dan umpan balik kepada guru tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Memastikan guru memiliki akses ke sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran efektif. Meningkatkan pemahaman guru tentang kebutuhan individual siswa melalui pendekatan *student-centered learning* dan pengembangan potensi individu.

Salah satu upaya pemerintah dalam mengembangkan potensi kinerja guru adalah melalui Program Guru Penggerak. Program ini dirancang untuk menjadikan para guru sebagai agen perubahan di sekolah, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Hadi & Dafit, 2024). Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara, termasuk meningkatkan kompetensi guru, misalnya melalui program guru penggerak. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menekankan pentingnya kolaborasi dengan semua pemangku kepentingan untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul, sejalan dengan visi Indonesia 2045.

Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan. Mutu pendidikan tetap menjadi isu sentral yang membutuhkan perhatian serius. Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan menuntut solusi nyata dari pemerintah. Sebagai tulang punggung peradaban bangsa, pendidikan harus menjadi prioritas utama pemerintah untuk mencegah krisis multidimensi di masa depan.

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, kompetensi, pola pikir, dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga mereka dapat menjadi individu yang mandiri dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri (Samari, 2022).

Program Guru Penggerak adalah sebuah inisiatif yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia untuk meningkatkan kompetensi guru dan memperkuat peran mereka sebagai pemimpin pembelajaran (Samari, 2022). Program ini bertujuan untuk menciptakan guru-guru yang mampu menggerakkan komunitas belajar di sekolah dan sekitarnya, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Guru Penggerak diharapkan memiliki kompetensi dalam hal kepemimpinan pendidikan, pembelajaran yang berpusat pada siswa, serta mampu mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal. Melalui program ini, guru akan diberikan pelatihan, pendampingan, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, sehingga mereka dapat menjadi agen perubahan di lingkungan pendidikan. Program ini juga mendukung tercapainya transformasi pendidikan yang lebih baik menuju visi Indonesia 2045.

Program Guru Penggerak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai aspek, termasuk pedagogik, kepemimpinan, dan inovasi pembelajaran. Dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah yaitu bahwa Guru Penggerak dilatih untuk menerapkan pembelajaran yang berpusat pada siswa, yang memungkinkan guru untuk lebih efektif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru Penggerak diharapkan memiliki kemampuan untuk menggerakkan komunitas guru di sekolah maupun wilayahnya. Mereka juga dituntut mampu membawa perubahan positif, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (Samari, 2022). Guru Penggerak juga dipersiapkan untuk menjadi pemimpin di sekolah, yang tidak hanya memimpin kelas tetapi juga mempengaruhi rekan sejawat dalam mengadopsi

praktik-praktik terbaik dalam pendidikan. Kepemimpinan ini membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif dan inovatif.

Melalui program ini, guru didorong untuk mengembangkan metode pengajaran yang relevan, inspiratif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa, sambil menanamkan nilai-nilai Pancasila sebagai landasan utama pendidikan. Ini mencakup penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pembelajaran berbasis proyek, dan pendekatan lain yang relevan dengan konteks lokal. Program ini menekankan pentingnya etos kerja dan disiplin profesional dalam kinerja guru. Guru yang mengikuti program ini biasanya lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan lebih berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru Penggerak juga berperan dalam membangun komunitas belajar di sekolah. Mereka berkolaborasi dengan guru lain, siswa, dan orang tua untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan peserta didik secara holistik. Program Guru Penggerak berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat bahwa generasi pemimpin sekarang sebagian ada yang di angkat dari jalur guru penggerak generasi milenial, dimana generasi ini hidup di era globalisasi. Dalam era digital yang penuh dengan teknologi komunikasi instan, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan cepat dan memanfaatkan berbagai saluran teknologi secara efektif. Pemimpin masa kini, terutama dari generasi yang tumbuh di era booming internet, tidak hanya harus mahir dalam menggunakan teknologi, tetapi juga peka terhadap perubahan budaya yang dipengaruhi oleh media global.

Budaya global, yang menyebar dengan cepat melalui media sosial dan internet, membentuk pola pikir dan preferensi generasi milenial. Media yang dapat diakses dengan mudah ini membawa informasi yang tak terbatas, yang memengaruhi cara berpikir dan keputusan generasi ini, termasuk dalam memilih dan mendukung pemimpin mereka. Sebagai hasilnya, para pemimpin perlu memahami bagaimana media dan teknologi membentuk opini publik dan ekspektasi masyarakat. Komunikasi yang cepat, tepat, dan sesuai dengan audiens melalui berbagai platform digital menjadi kunci dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin yang sukses di era ini

adalah mereka yang tidak hanya mampu memimpin, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan cepat di dunia digital dan sosial.

Indonesia memiliki populasi besar yang terdiri dari penduduk asli digital, yaitu generasi yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi internet, komputer, dan perangkat seluler. Hal ini memberikan keuntungan besar dalam proses implementasi digital di berbagai sektor. Dengan adopsi teknologi yang meluas, pemimpin milenial di era digital memiliki landasan yang kuat untuk mengembangkan inovasi dan mempercepat penerapan berbagai kebijakan dan program berbasis teknologi. Penguasaan teknologi oleh generasi ini mempermudah komunikasi, kolaborasi, serta akses terhadap informasi, yang semuanya berperan penting dalam kesuksesan kepemimpinan di era modern. Para pemimpin ini mampu memanfaatkan teknologi untuk mencapai efisiensi dan transparansi, serta mendorong transformasi digital di berbagai bidang, termasuk pemerintahan, pendidikan, bisnis, dan layanan publik. Dengan dukungan infrastruktur teknologi yang terus berkembang, tantangan utama bagi para pemimpin milenial adalah bagaimana memaksimalkan potensi teknologi tersebut untuk menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan, serta memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat menikmati manfaat dari revolusi digital.

Generasi masa kini hidup di era informasi dan komunikasi digital, di mana penggunaan alat online telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Mereka sering dianggap sebagai ahli dalam teknologi, dengan kemampuan mendalam untuk memanfaatkannya dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, para pemimpin di era modern harus memahami pentingnya komunikasi yang efektif, mengingat generasi ini unggul dalam berinteraksi melalui media dan teknologi digital. Memiliki kemampuan yang mendalam dalam memanfaatkan teknologi untuk berbagai tujuan. Kemampuan untuk menyampaikan pesan yang jelas dan terarah melalui platform digital sangat penting untuk membangun hubungan yang kuat dengan pengikut. Di samping itu, pemimpin juga harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai saluran komunikasi, baik personal maupun melalui media sosial dan alat digital

lainnya, guna memastikan keterlibatan dan partisipasi yang optimal dari generasi ini.

Harapan dunia pendidikan terhadap para pemimpin adalah untuk membawa tipe kepemimpinan yang visioner ke dalam organisasi (Purwanto, 2021). kepemimpinan yang sukses di era modern tidak hanya ditentukan oleh visi dan strategi, tetapi juga oleh kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif menggunakan teknologi, yang sudah menjadi bagian integral dari kehidupan generasi saat ini. Kepemimpinan modern saat ini dipimpin oleh generasi yang lahir pada era 1980-an, generasi yang tengah memasuki fase paling produktif dalam hidup mereka. Generasi ini memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi, baik di tingkat lokal, regional, maupun global. Mereka dikenal karena optimisme dan keinginan untuk bekerja secara kompetitif, dengan preferensi terhadap kebebasan dan fleksibilitas dalam pekerjaan. Generasi ini juga mulai muncul sebagai trendsetter dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, sebagaimana diungkapkan oleh Ambarwati & Raharjo (2018). Salah satu bukti nyata dari hal ini adalah kepemimpinan di sektor pendidikan di Indonesia yang kini dipegang oleh perwakilan generasi ini. Mereka tidak hanya mengubah cara sistem pendidikan bekerja, tetapi juga menerapkan tren dan pendekatan baru yang lebih relevan dengan perkembangan zaman digital dan kebutuhan masyarakat modern.

Pemimpin dari generasi ini memiliki pendekatan yang lebih inklusif dan dinamis, dengan fokus pada inovasi dan perubahan yang cepat. Mereka tidak takut untuk memanfaatkan teknologi dan metode baru, serta berani mengambil risiko demi mencapai transformasi yang lebih baik, menjadikan mereka sebagai aktor kunci dalam berbagai perubahan yang sedang terjadi di dunia saat ini. Generasi pemimpin di era digital saat ini didominasi oleh generasi Y, yang tumbuh dan berkembang di tengah arus globalisasi yang sangat terhubung. Generasi ini memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan mengakses informasi tanpa batas waktu, melalui jaringan internet, menjadikan mereka secara alami melek teknologi. Media sosial menjadi platform utama bagi mereka untuk berkomunikasi, membangun jejaring, serta berbagi informasi. Meskipun sering mendapat stereotip sebagai generasi yang rentan terhadap narsisme,

generasi Y justru dikenal sebagai individu yang adaptif, inovatif, dan berpikiran terbuka. Mereka sering disebut sebagai "generasi digital" atau "generasi yang terhubung" karena kemampuan mereka untuk hidup dalam dunia yang selalu online.

Dengan karakteristik seperti baik hati, berani, imajinatif, kreatif, modern, dan fleksibel, generasi ini siap menghadapi tantangan dan menciptakan peluang di era teknologi, yang menjadikan mereka pemimpin yang relevan di era digital saat ini. Kekuatan adaptasi dan kreativitas mereka memungkinkan generasi ini untuk membawa perubahan besar di berbagai sektor, memanfaatkan teknologi untuk menciptakan inovasi yang berdampak positif di masyarakat. Dengan pemikiran yang lebih terbuka dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru, generasi Y mampu memimpin dengan pendekatan yang lebih dinamis dan inklusif, sesuai dengan kebutuhan zaman yang terus berubah.

Indonesia diperkirakan akan mencapai puncak populasi usia produktif, yang akan mencakup 70% dari total populasi, antara tahun 2020 dan 2030 (Ambarwati & Raharjo, 2018). Dalam konteks ini, generasi Y, yang merupakan bagian signifikan dari populasi tersebut, memegang peran kunci dalam menentukan arah perkembangan bangsa. Dengan jumlah yang besar, generasi Y membutuhkan pengelolaan yang efektif untuk memastikan potensi mereka dapat dioptimalkan demi kemajuan negara. Untuk itu, kepemimpinan dari kalangan generasi Y itu sendiri menjadi sangat penting. Pemimpin dari generasi Y memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika, nilai-nilai, dan kebutuhan generasi ini. Mereka mampu memimpin dengan gaya yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan, yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan karakteristik yang inovatif dan melek teknologi, para pemimpin dari generasi Y memiliki kemampuan untuk menggerakkan transformasi yang diperlukan dalam berbagai sektor, dari ekonomi, pendidikan, hingga sosial. karakteristik kepemimpinan generasi Y, seperti keterbukaan, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi, sangat dibutuhkan untuk mengelola dan memanfaatkan potensi besar generasi produktif di Indonesia selama periode ini.

Generasi saat ini dikenal dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan multitasking, serta motivasi dan semangat yang tak kenal henti. Mereka cenderung menginginkan hubungan sosial yang kuat, hasil yang instan, dan dorongan untuk berkembang dengan cepat dalam karier. Namun, karakteristik ini juga bisa menjadi tantangan, karena seringkali mereka menghadapi kesulitan dalam memaksimalkan potensi mereka secara efektif dan berkelanjutan. Untuk mengelola pemimpin sekolah dasar dari generasi muda di Kabupaten Bandung, diperlukan pendekatan manajerial dan kepemimpinan yang mengadopsi model gaya baru, yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan potensi mereka dalam jangka panjang. Pendekatan ini harus mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik generasi muda, sekaligus menginspirasi mereka untuk menjadi agen perubahan yang penuh harapan.

Kepemimpinan gaya baru ini perlu bersifat inklusif, inovatif, dan fleksibel, dengan fokus pada pengembangan kemampuan individu, pemberdayaan sosial, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Pemimpin sekolah dasar dari generasi muda perlu diberikan ruang untuk berinovasi dan beradaptasi dengan tantangan zaman, sementara juga diberikan bimbingan dan arahan yang memungkinkan mereka untuk tumbuh dan berkembang sebagai pemimpin yang efektif. Dengan manajemen yang tepat, generasi muda ini dapat menjadi kekuatan yang membawa perubahan positif, baik di lingkungan pendidikan maupun di masyarakat yang lebih luas.

Dalam menghadapi perubahan pola pikir generasi muda, paradigma kepemimpinan tradisional sudah tidak lagi relevan dan perlu dimodifikasi atau diperbarui agar sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan pesatnya pertumbuhan penduduk usia muda di Indonesia, model kepemimpinan yang ada harus menyesuaikan ritme, pola, dan pendekatannya, sehingga lebih adaptif terhadap karakteristik dan kebutuhan generasi ini. Generasi yang sekarang memiliki pengaruh besar dalam berbagai aspek kehidupan dan memerlukan gaya kepemimpinan yang fleksibel, dinamis, dan sesuai dengan karakter mereka. Kepemimpinan yang ada harus mampu menyesuaikan diri dengan sifat-sifat milenial yang cenderung berinovasi, berpikiran terbuka, serta mengedepankan

kerja kolaboratif. Pemimpin yang adaptif akan lebih efektif dalam menggerakkan generasi muda yang penuh semangat dan haus akan kemajuan.

Dengan terus meningkatnya demografi kaum muda, Indonesia memerlukan jenis kepemimpinan baru yang mencerminkan sifat-sifat khas generasi milenial, seperti ketangkasan, kemampuan beradaptasi, inovasi, dan pendekatan berbasis teknologi. Kepemimpinan semacam ini akan mampu menghadapi tantangan zaman dan memanfaatkan potensi besar yang dimiliki oleh generasi muda. Model kepemimpinan ini harus mampu menginspirasi, memberdayakan, dan membimbing generasi muda untuk berperan aktif dalam pembangunan bangsa, sekaligus mendorong perubahan positif di berbagai sektor.

Pemimpin yang efektif harus memiliki perilaku dan sikap yang kompeten, serta gaya kerja yang dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk menghadapi tantangan di era digital. Kepemimpinan yang demikian akan memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dan membawa organisasi menuju kesuksesan di dunia yang semakin terhubung ini. Kunci dari kepemimpinan yang sukses adalah kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, di mana teknologi dan inovasi berkembang pesat. Pemimpin perlu terus belajar, terbuka terhadap ide-ide baru, dan menggunakan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang adaptif, dinamis, dan berbasis teknologi ini memungkinkan pemimpin untuk lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan industri, serta mampu membawa organisasi atau komunitas yang dipimpinnya menuju kesuksesan yang berkelanjutan.

Masuknya teknologi dalam dunia pendidikan memerlukan peran kepala sekolah dasar di kabupaten Bandung untuk dapat mengikuti dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang relevan dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dalam menghadapi kemajuan teknologi yang pesat, dibutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir digital dan dapat mengaplikasikan teknologi secara efektif dalam manajemen pendidikan. Pemimpin sekolah harus mampu beradaptasi dan

membawa institusi yang dipimpinnya menuju kemajuan yang sejalan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat modern.

Seperti yang diungkapkan oleh Kemendikbudristek (2022) menyatakan bahwa sistem pendidikan nasional harus bersifat adaptif dan fleksibel, agar dapat menyiapkan generasi penerus bangsa untuk menghadapi tantangan di masa depan. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa pendidikan tetap relevan dan efektif dalam perkembangan zaman. Kebijakan ini mengacu pada kebutuhan esensial yang mengikuti perkembangan zaman, menekankan pentingnya teknologi dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Kepala sekolah dasar harus berperan sebagai agen perubahan yang dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa sistem pendidikan yang ada relevan dengan tantangan dan peluang di era digital.

Kepemimpinan di era digital membawa sejumlah tantangan, salah satunya adalah kemauan para pemimpin dan anggota tim untuk mengeksplorasi dan memanfaatkan teknologi digital secara maksimal. Kesuksesan dalam kepemimpinan digital memerlukan adaptasi terhadap perubahan teknologi serta keberanian untuk menjelajahi berbagai kemungkinan yang dapat meningkatkan kinerja. Pemimpin yang efektif harus mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi kepemimpinan mereka, memastikan bahwa semua anggota tim dapat memanfaatkan alat digital untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan bekerja secara lebih efisien.

Seorang pemimpin yang baik, khususnya kepala sekolah, haruslah seseorang yang cerdas, kuat, dan berkemampuan tinggi dalam melatih serta mengarahkan anggota kelompoknya (guru) untuk mencapai tujuan bersama. Mereka harus mampu menggunakan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif dan sehat, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan dan membawa organisasi menuju kesuksesan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki berbagai fungsi penting dalam organisasi sekolah yaitu Memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, Memengaruhi cara kerja dan sikap anggota tim dengan menggunakan contoh dan pendekatan yang positif, Menjadi teladan dalam perilaku dan sikap yang diharapkan dari anggota tim, Melayani kebutuhan anggota tim dan memastikan

bahwa mereka memiliki sumber daya yang diperlukan untuk bekerja dengan efektif, dan Menerapkan prinsip dan kebijakan organisasi dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk budaya sekolah yang unik, membangun kepercayaan publik terhadap kualitas pendidikan, serta meningkatkan citra positif sekolah. Kualitas kepemimpinan sangat krusial bagi kesuksesan sekolah atau organisasi dalam lingkungan pendidikan. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mengantisipasi perubahan dan memanfaatkan peluang yang ada untuk kemajuan sekolah. Selain itu, mereka diharapkan dapat menginspirasi para guru untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, sekaligus mendorong kesiapan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang terus berkembang.

Dengan pendekatan transformasional, kepala sekolah tidak hanya menjadi penggerak perubahan, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan inovasi. Mereka menciptakan lingkungan di mana semua anggota sekolah, baik guru maupun siswa, dapat berkembang dan beradaptasi dengan dinamika pendidikan modern. Hal ini memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terus berkembang.

Tantangan kepemimpinan di era digital semakin kompleks, terutama karena adanya perbedaan generasi antara guru dan siswa. Para guru, yang lahir sebelum era digital, memiliki pandangan dan pendekatan yang berbeda terhadap teknologi dibandingkan peserta didik yang lahir di era digital. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memastikan bahwa para guru dilengkapi dengan keterampilan literasi digital yang memadai untuk mengajar siswa generasi digital, sehingga proses belajar mengajar tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tuntutan pendidikan modern.

Self-efficacy, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan baik (Bandura, 1997), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks pendidikan, *self-efficacy* mencakup keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk mengelola pembelajaran, mengatasi tantangan, serta mendukung perkembangan siswa.

Secara ideal guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi, maka mereka akan merasa percaya diri dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif. Mereka lebih terbuka untuk mencoba metode baru, seperti pembelajaran berbasis teknologi, pembelajaran kolaboratif, dan pendekatan diferensiasi, yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan, seperti kurangnya fasilitas, keragaman kemampuan siswa, atau tekanan administratif. *Self-efficacy* yang tinggi mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, seperti merancang pembelajaran yang menarik, memberikan umpan balik, dan mendukung siswa secara individual. Guru merasa bahwa usaha mereka memiliki dampak langsung pada keberhasilan siswa, yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik mereka. Guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, sehingga siswa merasa termotivasi untuk belajar dan mampu menggunakan strategi pengajaran yang efektif dan inovatif untuk memenuhi kebutuhan siswa.

Self-efficacy memberikan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan keyakinan terhadap kemampuan mereka sendiri, guru dapat mengatasi berbagai tantangan, memotivasi diri, serta menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Oleh karena itu, meningkatkan *self-efficacy* guru, misalnya melalui pelatihan, mentoring, dan umpan balik positif, adalah langkah strategis untuk meningkatkan kinerja mereka dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Motivasi guru adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya dengan semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi. Motivasi ini mendorong guru untuk terus berkembang, berinovasi, dan memberikan yang terbaik bagi para siswa. Guru yang merasa dihargai atas kerja keras dan prestasi mereka cenderung lebih termotivasi. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi juga akan lebih termotivasi dalam mengajar. Guru yang merasa pekerjaan mereka bermakna dan bermanfaat bagi siswa serta masyarakat cenderung lebih termotivasi. Dukungan dari rekan kerja, kepala sekolah, dan suasana kerja yang positif juga berperan dalam meningkatkan motivasi.

Kompensasi yang memadai, termasuk gaji dan tunjangan, dapat menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi guru. Motivasi yang tinggi memungkinkan guru untuk memberikan pendidikan yang lebih baik, memperkuat kualitas pengajaran, dan meningkatkan prestasi siswa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fokus permasalahan dapat dirinci rumusan-rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak Terhadap Motivasi Kerja Guru diwilayah Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy* Guru Terhadap motivasi kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak dan *Self-Efficacy* Guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformatif kepala Sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak Terhadap Kinerja Kerja Guru diwilayah Kabupaten Bandung?
5. Bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy* Guru Terhadap Kinerja kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung?
6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak dan *Self-Efficacy* Guru Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Diwilayah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk memaparkan dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak Terhadap Motivasi Kerja Guru di Wilayah Kabupaten Bandung
2. Pengaruh *Self-Efficacy* Guru terhadap motivasi kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak dan *Self-Efficacy* guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif kepala Sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak Terhadap Kinerja Kerja Guru diwilayah Kabupaten Bandung
5. Pengaruh *Self-Efficacy* Guru terhadap Kinerja kerja guru Diwilayah Kabupaten Bandung.
6. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak dan *Self-Efficacy* Guru Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Diwilayah Kabupaten Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah Generasi Milenial Jalur Pengangkatan Guru Penggerak dan *Self-Efficacy* terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja guru di Kabupaten Bandung ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan
- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah dari guru penggerak sebagai pengelola di tingkat satuan pendidikan yang profesional dalam meningkatkan efektivitas sekolah.
- c. Sebagai referensi keilmuan dalam bidang ilmu pendidikan khususnya dikonsentrasi kepemimpinan magister pendidikan guru sekolah dasar.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan sebagai berikut:

- a. Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kinerja guru oleh kepala sekolah jalur pengangkatan guru penggerak dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dalam upaya merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan efektivitas sekolah sesuai dengan tujuan program yang sudah ditetapkan.
- c. Manfaat untuk peneliti selanjutnya adalah agar dapat dijadikan bahan rujukan atau bahan kajian lebih lanjut.

1.5 Struktur Organisasi Penelitian

Penelitian ini disusun dengan penulisan yang sistematis, memberikan gambaran umum mengenai isi setiap bab, urutan penulisan, dan kaitan antara satu bab dengan bab lainnya. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka kerja yang koheren, yaitu:

Bab I Pendahuluan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, antara lain: latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat/signifikan, dan stuktur organisasi penelitian.

Bab II Pada bab ini, diuraikan mengenai kajian pustaka yang mencakup topik-topik berikut: kepemimpinan transformasional generasi milenial dalam jalur pengangkatan guru penggerak, *self-efficacy* guru, motivasi guru, dan kinerja guru di wilayah Kabupaten Bandung.

Bab III Metodologi penelitian terdiri dari beberapa komponen, yaitu: metode penelitian, Desain penelitian, partisipasi/sumber data , Fokus penelitian, instrument Penelitian, prosedur Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Temuan.

Bab IV Bab ini menyajikan hasil analisis dari data yang telah dikumpulkan selama penelitian, diikuti dengan pembahasan mengenai temuan-temuan tersebut. Pembahasan mencakup interpretasi, perbandingan

dengan teori yang ada, serta penjelasan tentang relevansi temuan dengan konteks penelitian.

Bab V

Bab akhir yang mencakup Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi berisi rangkuman dari hasil penelitian, serta memberikan implikasi dan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait berdasarkan temuan penelitian.