

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peran penting dalam membangun bangsa dan negara, serta membentuk masyarakat yang cerdas dan beradab. Di Indonesia, pendidikan diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa pendidikan adalah hak setiap warga negara dan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat untuk memberikannya (Departemen Pendidikan Nasional, 2024, hlm. 5). Tugas dan fungsi pendidikan adalah untuk membuat kehidupan bangsa lebih cerdas, mengembangkan kemampuan setiap orang dalam membangun potensi peserta didik agar terbentuk karakter dan peradaban bangsa yang baik. Pendidikan juga bertugas menyiapkan generasi muda agar mampu menghadapi tantangan dari masa depan. Semua fungsi dan tujuan pendidikan tersebut tidak akan tercapai jika tidak ada peran serta kontribusi dari semua pihak yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang baik.

Meningkatkan kualitas pendidikan tidak bisa terlepas dari peran para sumber daya manusia yang ada di dalamnya, seperti guru, staf pendidikan, dan kepala sekolah. Sesuai dengan pendapat Munandar (2020), pengelolaan sumber daya manusia secara utuh memiliki dampak yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor utama dalam meningkatkan kualitas Pendidikan, dikutip dalam (Jumadi, 2023, hlm. 86). Guru adalah bagian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, seorang guru juga turut serta dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang memiliki potensi. (M. Kamal, 2019, hlm. 1). Guru memiliki peran penting dalam proses belajar mengajar, baik sebagai pengajar, pembimbing, pelatih, maupun teladan yang baik bagi peserta didik. Sesuai dengan pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa tugas seorang guru tidak

hanya mengajar materi, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan keterampilan peserta didik. Guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kerja guru, maka guru diminta terus berperan aktif dan menjalankan tugasnya sebagai profesi yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Lubis dkk., 2021, hlm. 261). Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan memberdayakan guru agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan ketentuan undang-undang dan kebutuhan yang ada.

Kinerja guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung perkembangan peserta didik. Kinerja guru ini sangat penting karena langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang didapat oleh peserta didik. Selaras dengan pendapat Devitha dkk, (2021) bahwa Guru yang memiliki kinerja baik secara rata-rata akan dapat memberikan kualitas belajar yang terbaik kepada siswanya. Seorang guru yang ideal harus mampu bekerja dengan performa maksimal dan berkualitas, sehingga bisa berkontribusi secara positif dan nyata dalam meningkatkan mutu pembelajaran serta meningkatkan hasil belajar peserta didik, dikutip dalam (Siemze Joen dkk., 2022, hlm. 13). Kemudian pengertian dari kinerja guru itu sendiri yang dikemukakan oleh Supardi (2013) bahwa kinerja guru adalah kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan juga menunjukkan cara atau perbuatan yang dilakukan guru selama proses belajar mengajar, hal tersebut dikutip (dalam Muspawi, 2021). Selain itu, menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mengukur baik buruknya kinerja guru, diperlukan penilaian kinerja guru. Sejalan dengan pendapat menurut Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang dalam bekerja, merupakan sebuah proses dalam manajemen atau kegiatan organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dengan bukti yang jelas dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan), dikutip

dalam (Lubis dkk., 2021, hlm. 262). Penilaian kinerja guru berdasarkan tugas utama yang dilakukan guru. Merujuk berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah, kinerja guru mencakup beberapa indikator, seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melakukan tugas tambahan, dikutip (dalam Kemendikbudristek, 2023). Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru dibuat dengan maksud untuk mengetahui kemampuan guru saat menjalankan tugasnya, yang berfokus pada bagaimana guru melakukan pekerjaannya.

Guru yang berkinerja tinggi mampu merancang pembelajaran yang efektif, memotivasi peserta didik, dan mencapai hasil belajar yang optimal. Namun, kemampuan seorang guru tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadinya, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu Kemampuan (*ability*), Motivasi (*motivation*), dan Peluang (*opportunity*). Dalam dunia pendidikan, seorang guru dapat bekerja dengan baik jika memiliki keterampilan yang cukup, memiliki motivasi yang tinggi, dan didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung, dikutip (dalam Chairunnisah dkk., 2021, hlm, 32).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, ada beberapa faktor yang memengaruhi, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bisa disebabkan oleh iklim dalam sekolah tersebut. Selaras dengan yang dikatakan Juniarti (2020), pengaruh iklim dapat memengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang sesuai. Lingkungan yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja guru, sementara lingkungan yang buruk akan berdampak negatif. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan menjadi teladan yang baik, memiliki kemampuan dalam memotivasi, mengambil keputusan, berkomunikasi, serta mendelegasikan tugas dengan tepat. dikutip (dalam S. Joen dkk., 2022, hlm. 2).

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain iklim adalah motivasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Rorimpandey (2020 Kinerja bukan hanya tentang kemampuan, melainkan kompetensi yang melibatkan semangat atau komitmen dalam mengerjakan tugas dan terus berkembang. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari kemampuan, semangat untuk menyelesaikan tugas, semangat untuk berkembang, serta semangat dalam mengelola lingkungan kerja, dikutip (dalam S. Joen dkk., 2022, hlm. 3). Kedua hal tersebut dipengaruhi oleh faktor internal (dari dalam diri) maupun eksternal (dari orang lain/ lingkungan). Selain itu Enny (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugasnya. Jika seorang guru didorong dengan semangat yang kuat dari kepala sekolah dan juga dari dalam dirinya sendiri, maka ia akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik, dan hal ini akan berdampak pada kinerjanya, hal tersebut dikutip (dalam S.Joen dkk., 2022, hlm. 6). Maka dari itu peran kepala sekolah sebagai pemimpin menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan potensi dalam bekerja. Seperti yang dikatakan (Nurananda, 2023, hlm. 2) bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung tercapainya tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, ia tidak hanya menangani urusan administratif, tetapi juga bertanggung jawab dalam mengembangkan SDM, terutama para guru. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang sangat cocok untuk diterapkan di masa kini yang sedang berada dalam era globalisasi. Menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu solusi yang relevan untuk menghadapi berbagai tantangan. Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini diharapkan mampu mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi standar kinerja, tetapi juga melampauinya dengan inovasi dan dedikasi yang tinggi. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan

Bass dalam bukunya yang berjudul “*Leadership and Performance Beyond Expectation*” yang dikutip dalam jurnal yang mengatakan bahwa “untuk mencapai kinerja pengikut melebihi dari batas biasa, kepemimpinan harus transformasional”. Kinerja kepemimpinan superior adalah kepemimpinan transformasional (dalam Roni Harsoyo, 2022, hlm. 253).

Selain itu, Hutahaen (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional adalah sosok pemimpin yang selalu berada di tengah-tengah para guru. Ia memperhatikan kebutuhan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepemimpinan transformasional ini melibatkan guru dalam setiap proses kerja, memberikan inspirasi, serta berkomitmen untuk mencapai visi dan tujuan sekolah secara bersama-sama. Kepala sekolah juga mendorong para guru untuk menjadi pemecah masalah yang kreatif dan inovatif, serta membantu mengembangkan kemampuan kepemimpinan melalui pelatihan dan bimbingan yang dilakukan dengan berbagai tantangan dan dukungan, dikutip (dalam S. Joen., dkk 2022, hlm. 67). Kemudian Bass (1985) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki 4i (empat) komponen/ dimensi yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individualized consideration* (pendekatan individu), hal tersebut dikutip (dalam Cucun Sunaengsih dkk., 2025, hlm. 19). Oleh karena itu, berdasarkan beberapa pendapat diatas, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan perkembangan dunia Pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada kenyataanya, kualitas kinerja guru di berbagai sekolah seringkali masih terhambat oleh berbagai faktor baik bersifat internal maupun eksternal. Untuk memperkuat temuan masalah terkait dengan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah, peneliti melakukan wawancara kepada kelima kepala sekolah di SDN Kecamatan Bojongloa Kidul pada hari Senin, 3 Februari 2025 yang diantaranya, bapak H. Agus Mohamad (Kepala sekolah SDN 229 Cibaduyut), bapak Saepudin (Kepala Sekolah SDN 228 Cangkuang), bapak Nana Suryana (Kepala Sekolah SDN 241 Leuwipanjang), bapak Dicky Rudhiyat (Kepala Sekolah SDN 148 Cibaduyut

dan SDN 233 Cibaduyut), bapak Nana Supriatna (Kepala Sekolah SDN 026 Bojongloa dan SDN 200 Leuwipanjang). Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapat permasalahan yang sering kali terjadi, yang diantaranya:

Pertama, kinerja beberapa guru di SDN Kecamatan Bojongloa Kidul masih belum optimal. Masalah utamanya adalah semangat, inisiatif, dan kedisiplinan para guru dalam menjalankan tugas masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran guru terhadap peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Terutama dalam penerapan visi sekolah. Fenomena ini menunjukkan bahwa kesadaran profesional beberapa guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya masih kurang.

Kedua, ada masalah teknis terkait keterbatasan kemampuan guru dalam membuat dan menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan pendidikan saat ini serta kebutuhan siswa. Meskipun sebagian guru mampu mengembangkan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, hal ini tidak didukung oleh fasilitas pendukung yang memadai, seperti alat peraga, perangkat teknologi, dan akses internet. Di sisi lain ada juga guru yang memiliki akses fasilitas tersebut, tetapi belum bisa menggunakan dengan optimal karena keterbatasan kemampuan. Kondisi ini menyebabkan pembelajaran kurang beragam dan belum mampu memenuhi kebutuhan serta gaya belajar peserta didik secara maksimal.

Permasalahan yang muncul tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan penggerak di lingkungan sekolah. Cara kepala sekolah memimpin sangat memengaruhi semangat kerja, rasa disiplin, dan profesionalisme para guru. Dalam situasi ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang mampu memberikan dorongan positif bagi peningkatan kinerja guru melalui pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, pengembangan kemampuan berpikir, serta pendekatan yang memperhatikan kebutuhan individu.

Melihat kompleksitas permasalahan yang terjadi, menjadikan topik ini relevan dan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa

Kidul”. Yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi pihak sekolah, pengawas, maupun pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu kinerja guru secara berkelanjutan.

Pemilihan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa Kidul sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, terdapat masalah nyata terkait dengan kinerja beberapa guru yang belum optimal. Kedua, jumlah guru di daerah tersebut cukup banyak, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili kondisi secara umum. Ketiga, lokasi sekolah mudah dijangkau dan mendapat dukungan dari pihak sekolah agar penelitian dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, adanya kepala sekolah yang sedang menjabat sementara (PLT) menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti, karena kepemimpinan dalam masa transisi memiliki tantangan tersendiri yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Selain permasalahan yang terjadi banyak penelitian terdahulu yang sudah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cukup relevan digunakan untuk saat ini. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah MI Masyariqul Anwar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dengan melihat dari aspek seperti menunjukkan sikap dan perilaku teladan, menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru, bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan memotivasi semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Peneliti berupaya melakukan kegiatan penelitian lebih mendalam untuk membahas masalah yang ditemukan setelah melakukan pra survei sebelumnya, dengan harapan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di 7 (tujuh) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bojongloa Kidul dengan pengolahan dan analisis data dilakukan secara keseluruhan berdasarkan hasil sampel yang telah ditentukan.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

a) Batasan Konseptual

Penelitian ini berfokus pada konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pendekatan individu terhadap kinerja guru.

b) Batasan Kontekstual

Penelitian ini dilakukan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Bojongloa Kidul dengan fokus pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional. Ruang lingkup penelitian mencakup strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, gambaran kinerja guru serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks spesifik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa Kidul?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa Kidul?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa Kidul?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Yustia Rif'atul Milah, 2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN BOJONGLOA KIDUL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri kecamatan Bojongloa Kidul.

2. Tujuan Khusus

1. Terdeskripsikannya implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar negeri kecamatan Bojongloa Kidul.
2. Terdeskripsikannya kinerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan Bojongloa Kidul.
3. Tergambarnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bojongloa Kidul.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan kebermanfaatan terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

2. Secara Praktis

a) Bagi Sekolah

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat membantu menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b) Bagi Peneliti

Sebagai wawasan ilmiah bagi peneliti dalam bidang penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang bersangkutan khususnya kepala sekolah dan guru dalam menerapkan kepemimpinan dan kinerjanya.

2.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, peneliti menyajikan uraian dari sistematika penulisan skripsi yang sudah ditetapkan

berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 68 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2024. Adapun Struktur Organisasi dari skripsi ini adalah sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini merupakan awal penelitian yaitu membahas apa yang menjadi latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian.

BAB II Kajian Pustaka

Pada bab ini mengkaji teori-teori yang relevan dan menjadi dasar dalam melakukan penelitian. Serta memuat penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini membahas mengenai metode yang digunakan serta alur dalam melakukan penelitian, dimulai dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data beserta teknik-teknik yang digunakan dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan

Pada bab ini memuat temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data. Serta pembahasan hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Pada bab terakhir ini memuat penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti juga mencoba memberikan alternatif solusi dalam bentuk saran atau rekomendasi