

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing global. Melalui pendidikan yang bermutu, suatu bangsa mampu menyiapkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter, keterampilan abad ke-21, serta nilai-nilai moral yang kuat. Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Kemendikbud, 2020).

Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan formal, sekolah dasar merupakan fondasi utama dalam membangun kemampuan literasi, numerasi, karakter, dan kebiasaan belajar peserta didik. Keberhasilan pendidikan pada jenjang sekolah dasar akan sangat menentukan kualitas pendidikan pada jenjang selanjutnya. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan dasar menjadi prioritas nasional yang terus didorong melalui berbagai kebijakan dan program strategis pemerintah (OECD, 2021).

Guru memiliki peran yang sangat sentral dalam mewujudkan tujuan pendidikan tersebut. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator, dan

teladan bagi peserta didik. Kinerja guru yang optimal akan tercermin dalam kemampuan guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermakna, melakukan penilaian secara komprehensif, serta menindaklanjuti hasil pembelajaran secara berkelanjutan (Mulyasa, 2021).

Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menciptakan iklim pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat berdampak pada rendahnya kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Uno & Lamatenggo, 2020). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal dan merata di setiap satuan pendidikan. Berdasarkan hasil observasi awal dan supervisi akademik di lingkungan Guslah IV Kecamatan Sukorejo, masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional guru. Permasalahan tersebut antara lain belum optimalnya penyusunan perangkat pembelajaran, keterbatasan dalam pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, serta belum konsistennya pelaksanaan penilaian autentik sesuai dengan tuntutan kurikulum (Dinas Pendidikan, 2023).

Data hasil supervisi internal sekolah menunjukkan bahwa sebagian guru masih berada pada kategori cukup dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja guru yang diharapkan dengan praktik pembelajaran yang terjadi di

kelas. Permasalahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Supardi, 2021).

Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya sekolah, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Bush, 2020).

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan arah yang jelas, melakukan pembinaan secara berkelanjutan, serta membangun komunikasi yang harmonis dengan guru. Kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru (Leithwood et al., 2020). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru.

Hasil kajian awal di Guslah IV Kecamatan Sukorejo menunjukkan adanya variasi kinerja guru antar sekolah yang cukup signifikan. Sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru cenderung memiliki kinerja guru yang lebih baik. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi akademik dan memberikan umpan balik konstruktif mampu

mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran (Sergiovanni, 2021).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor internal guru seperti motivasi berprestasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja guru. Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai hasil terbaik, melampaui standar yang telah ditetapkan, dan memperoleh kepuasan dari pencapaian tersebut. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya dan berupaya meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan (McClelland, 2020).

Motivasi berprestasi guru akan tercermin dalam kesungguhan guru dalam merencanakan pembelajaran, kreativitas dalam mengelola kelas, serta kemauan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Guru yang termotivasi untuk berprestasi akan lebih terbuka terhadap inovasi pembelajaran dan perubahan kebijakan pendidikan (Ryan & Deci, 2020).

Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru di lingkungan Guslah IV Kecamatan Sukorejo masih beragam. Sebagian guru menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), sementara sebagian lainnya masih menunjukkan sikap pasif dan kurang berinisiatif. Perbedaan motivasi ini berdampak pada variasi kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran (Sardiman, 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan secara simultan memengaruhi kinerja

guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung akan mendorong tumbuhnya motivasi berprestasi guru. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih responsif terhadap arahan dan pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah (Robbins & Judge, 2022).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau di wilayah perkotaan. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada konteks gugus sekolah dasar di wilayah kecamatan masih relatif terbatas (Pratama et al., 2022).

Pemilihan Guslah IV Kecamatan Sukorejo sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik wilayah yang heterogen, baik dari segi latar belakang guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, maupun kondisi sarana dan prasarana pendidikan. Kondisi ini menjadikan Guslah IV Kecamatan Sukorejo sebagai lokasi yang relevan dan representatif untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru (Arikunto, 2021).

Ditinjau dari aspek UMU (Unik, Menarik, dan Urgensi), penelitian ini memiliki keunikan pada fokus kajian yang mengintegrasikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru dalam satu model penelitian. Dari sisi menarik, penelitian ini mengangkat isu aktual yang relevan dengan tantangan peningkatan mutu pendidikan dasar. Dari sisi urgensi, hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo.

Penguatan mutu pendidikan dasar juga tidak dapat dilepaskan dari tuntutan transformasi pendidikan di era digital dan globalisasi. Guru dituntut tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogik yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan karakteristik peserta didik abad ke-21. Tantangan ini menuntut kinerja guru yang semakin profesional, inovatif, dan reflektif dalam melaksanakan tugasnya (Schleicher, 2020).

Perubahan kebijakan pendidikan seperti implementasi Kurikulum Merdeka memberikan ruang yang lebih luas bagi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Namun, kebijakan ini juga menuntut kesiapan dan komitmen guru dalam mengembangkan perangkat ajar, melakukan asesmen formatif, serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Tanpa dukungan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi berprestasi yang kuat, kebijakan tersebut berpotensi tidak berjalan optimal di tingkat satuan pendidikan (Kemendikbudristek, 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks Kurikulum Merdeka tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai instructional leader yang mampu memfasilitasi pembelajaran guru. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi agen perubahan yang mendorong budaya belajar di sekolah,

memberikan teladan profesionalisme, serta membangun kolaborasi yang kuat antar guru (Hallinger, 2021).

Selain itu, iklim organisasi sekolah yang kondusif merupakan faktor penting yang dipengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Iklim sekolah yang positif ditandai dengan adanya rasa saling percaya, keterbukaan komunikasi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Iklim seperti ini terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi berprestasi dan kinerja guru (Hoy & Miskel, 2020).

Motivasi berprestasi guru juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang berlaku di sekolah. Guru yang merasa dihargai atas prestasi dan kinerjanya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas profesionalnya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan sistem apresiasi yang adil dan transparan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja guru (Mangkunegara, 2021).

Dalam konteks sekolah dasar di wilayah kecamatan, tantangan peningkatan kinerja guru seringkali diperberat oleh keterbatasan sarana dan prasarana, serta akses terhadap pelatihan profesional. Kondisi ini menuntut kepemimpinan kepala sekolah yang kreatif dan solutif dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Kepala sekolah yang mampu menjalin kemitraan dengan berbagai pihak akan lebih efektif dalam mendukung peningkatan kinerja guru (Slameto, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dasar, khususnya di lingkungan Guslah IV Kecamatan Sukorejo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Guslah IV Kecamatan Sukorejo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa dalam konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan refleksi untuk meningkatkan gaya dan strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Guru

Dengan adanya informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, guru diharapkan lebih memahami pentingnya hubungan kerja sama yang baik dan komunikasi efektif dengan kepala sekolah demi peningkatan kinerja profesional mereka.

c. Bagi Pengawas dan Dinas Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengawas sekolah dan pihak Dinas Pendidikan dalam merumuskan kebijakan atau program pembinaan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih efektif.

d. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas manajerial kepala sekolah guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

1.5 Definisi Istilah

Untuk menghindari adanya perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan operasional terhadap istilah-istilah berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi guru serta staf sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan ini mencakup dimensi gaya kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian teladan, dan kemampuan membina hubungan kerja.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri guru untuk mencapai hasil kerja yang optimal, unggul, dan sesuai standar yang ditetapkan.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pembelajaran, pengembangan profesional, serta tanggung jawab sosial di sekolah. Kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah dan pengembangan diri.

4. Guslah IV Kecamatan Sukorejo

Guslah IV adalah gugus sekolah yang terdiri dari beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Sukorejo yang tergabung dalam satu kelompok kerja sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan kolaboratif dan supervisi akademik.