

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi elemen yang berperan penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan akan menuntut manusia ke dalam banyak peningkatan dan pengembangan kemampuan (Aan Komariah, 2022:37) dalam skripsi A. Adzim Al Aqib (2024). Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia suatu negara adalah pendidikan. Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik dari segi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidik lainnya, peserta didik dan orang tua. Dalam mencapai tujuan pendidikan kunci utama agar perencanaan dan program pengembangan pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan optimal berada di tangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Salah satu kekuatan yang berpengaruh di sebuah sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung dari kebijaksanaan dan kecakapan kepala sekolah dalam memimpin organisasi di sekolah. Kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar dalam dunia pendidikan, apalagi di Indonesia yang hingga saat ini masih mencari pola dan formula terbaik dalam mengelola pendidikan. Berbagai bentuk model kepemimpinan terus-menerus digali agar menemukan cara terbaik dan efektif dalam mencapai harapan dunia pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Dasar.

Salah satu kekuatan yang berpengaruh di sebuah sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki

kepemimpinanyang mampu mengatur seluruh stafnya karena kepala sekolah berperan sebagai manajer. Sebagai seorang pimpinan kepala sekolah juga harus mampu memberikan komando dan mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan sebagai controlling segala aktivitas guru, staf, siswa. Sementara itu dalam perkembangannya tugas dan fungsi kepala sekolah semakin bertambah sesuai dengan perkembangan zaman menjadi *educator, manajer administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, mediator* (Andang, 2017 : 56). Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yaitu model transformasional.

Kepemimpinan transformasional akan mampu mendidik dan melatih para guru agar dapat berkreasi dan berinovatif. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah.

Kualitas Pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Motivasi kerja guru memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan siswa. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal.

Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi berprestasi guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Kaitannya dengan kinerja mengajar guru, motivasi yang tinggi dan baik memiliki peran penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga mutu lulusan yang berkualitas tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal yang dapat mendorong guru untuk melampaui ekspektasi dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2006: 139) dalam Tetis Andriani (2019). Kebutuhan yang dimaksud

merupakan suatu petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan kepemimpinan kepala sekolah itu apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi berprestasi guru akan terpenuhi. Dengan motivasi yang baik dan tinggi muncul dari diri seorang guru, maka kesadaran guru akan tugasnya dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran akan selalu terlaksana.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di berbagai sektor. Namun, konteks pendidikan memiliki karakteristik unik, dan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja guru perlu diteliti lebih mendalam. Pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru di sekolah menjadi penting untuk pengembangan manajemen pendidikan yang lebih efektif.

UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam merupakan sekolah di daerah pedesaan dengan sumber daya yang masih perlu ditingkatkan kinerjanya. Motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya yang masih belum maksimal maka sangat dibutuhkan model kepemimpinan yang mampu menggerakkan sumber daya terutama motivasi guru agar mampu meningkatkan kualitas Pendidikan di sekolah dasar.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikatakan bahwa pentingnya model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan motivasi guru, maka penulis merasa tertantang untuk membahas hal tersebut melalui penelitian tentang "Penerapan

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo?
2. Bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo?
3. Bagaimana perubahan kualitas sekolah dari hasil upaya penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo.

2. Menganalisis implikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo.
3. Menganalisis perubahan kualitas sekolah dari hasil upaya penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru di UPT SDN Kebonharjo 1 dan UPT SDN Kedungmakam Kecamatan Jatirogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis:

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan dan motivasi guru.

2. Secara Praktis:

- a. Bagi kepala sekolah: Memberikan wawasan dan panduan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi guru di sekolah yang dipimpin.
- b. Bagi guru: Meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi dan memberikan umpan balik kepada kepala sekolah mengenai gaya kepemimpinan yang efektif.
- c. Bagi pengelola pendidikan: Memberikan informasi empiris sebagai dasar dalam merumuskan beberapa kebijakan terkait pengembangan kepemimpinan

kepala sekolah dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

- d. Bagi peneliti selanjutnya : Menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai topik yang relevan.

1.5 Definisi Operasional

1. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah serangkaian upaya dan tindakan sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengelola, memengaruhi, dan memotivasi guru. Komponen dari kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama kepemimpinan dengan konsep “4-I” yaitu:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)/ Kepala Sekolah kharismatik sebagai teladan atau Panutan yaitu kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi guru dan staff disekolah salah satunya yaitu dalam disiplin kerja dan kepala sekolah juga mampu memberikan pengaruh ideal dan efektif terhadap guru dan staff dilingkungan sekolah. Hal ini dilihat dari datangnya kepala sekolah lebih awal dan memberitahu kepada guru agar berjejeran menyambut siswa masuk dipagar lingkungan sekolah dan bersalaman.
- b. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)/Kepala Sekolah Inspiratif, yaitu kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawan untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
- c. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)/ Kepala Sekolah Intelektual yaitu dalam menerapkan stimulasi intelektual kepala sekolah selalu

memberikan dorongan terhadap guru untuk mengeluarkan ide kreatifnya dan kepala sekolah juga memberikan arahan kepada guru untuk menggunakan media pembelajaran yang menarik yang berbasis IT dalam proses pembelajaran.

- d. Pertimbangan Pribadi (*Individualized Consideration*)/Kepala Sekolah yang peka terhadap individu, yaitu kepemimpinan yang dapat dilakukan dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

Dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada point konsiderasi individual bahwa kepala sekolah selalu memberikan komunikasi terbuka dan mendengarkan keluhan dari tiap permasalahan guru dan staff serta memberikan solusi pada setiap permasalahan. Kepala sekolah juga memiliki perilaku yang menunjukkan seorang pemimpin yang peduli terhadap staffnya diantaranya peduli melihat kekurangan setiap guru dan menutupi kebutuhan sarpras, kebutuhan mengajarnya guru, serta menjaga jalur komunikasi tetap terbuka, sehingga guru dan staff tidak merasa canggung menyampaikan pendapatnya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi sekolah. Kepemimpinan transformasional berkenaan juga

dengan kemampuan untuk memotivasi sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya dimana segala hal yang diberikan dalam pekerjaan merupakan semata-mata demi kepentingan kemajuan sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara kepala sekolah dan sumber daya manusia yang ada di sekolah, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan sekolah.

2. Motivasi Guru

Kata motivasi berasal dari Bahasa latin, *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja

untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Dengan demikian penerapan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu cara seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah untuk memberikan pengaruh, memberikan motivasi, mengatur guru dengan lebih banyak memberikan sentuhan langsung kepada guru dan hal itu dapat mempengaruhi terhadap dorongan atau semangat kerja guru di sekolah tersebut.