

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memberikan kontribusi penting terhadap kemajuan bangsa dan pembangunan karakter bangsa. Di antara sekian agenda pembangunan bangsa, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak, sebab, pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sistem pendidikan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara maka negara tersebut semakin maju. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan setiap individu. Dalam era yang terus berkembang ini, pendidikan menjadi kunci utama untuk mencapai kesuksesan dan mewujudkan masa depan yang cerah. Bukan hanya itu, pendidikan juga berperan dalam membentuk karakter dan moral bangsa. Pendidikan yang menanamkan nilai-nilai etika, toleransi, dan disiplin akan menghasilkan masyarakat yang lebih harmonis dan berbudaya. Oleh karena itu, investasi dalam sector pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi pemerintah dan seluruh masyarakat. (<https://pesisirselatankab.go.id/> diakses 5 Desember 2025)

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah, terutama guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru merupakan pendidik profesional dengan

tugas utama yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mencakup kegiatan pokok adalah merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih murid; dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. (Dzulfian Syafrian, 2025)

Namun demikian, kinerja guru tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah motivasi kerja yang kuat. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang memengaruhi guru dalam bekerja terutama mengajar dapat berupa hal yang bersifat individu (internal) dan organisasional (eksternal) seperti motif kebutuhan ekonomi, sikap guru di era global, kemampuan, pembayaran gaji, lingkungan kerja, pengawasan dan kepuasan kerja. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang kuat, tentunya ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu selalu ditingkatkan. (Hikmah, 2023)

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kecakapan interpersonal dalam membina hubungan dengan seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru agar bekerja dengan komitmen tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Kompetensi Kepala Sekolah terdiri atas kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4 merupakan kemampuan Kepala Sekolah dalam menunjukkan kualitas diri melalui kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi, dan memiliki orientasi berpusat pada peserta didik. Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 merupakan kemampuan Kepala Sekolah untuk memberdayakan warga satuan pendidikan, berkolaborasi dengan warga satuan pendidikan dan masyarakat, serta terlibat dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan kualitas satuan pendidikan. Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 merupakan kemampuan Kepala Sekolah untuk mengembangkan visi dan budaya belajar satuan pendidikan, menerapkan kepemimpinan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, serta mengelola sumber daya secara efektif, transparan, dan akuntabel. (Kependidikan, 2023)

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai innovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara (a) Memotivasi guru, (b) Meningkatkan disiplin guru, (c) menciptakan suasana kerja yang kondusif, (d) Meningkatkan kompetensi guru, dan (e) meningkatkan kompetensi akademik. Faktor pendukung dan Penghambat kepala

sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (a) Faktor pendukung; Kepala sekolah yang memahami perannya, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. (b) Faktor penghambat; kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru. Implikasi dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru.(Pitriyani, 2023)

Sesuai dengan perannya, kepala sekolah tentunya harus memiliki jiwa kepemimpinan agar bisa mengelola dan mengatur guru dan tenaga kependidikan sebagai anak buahnya. Dengan kepemimpinan yang baik akan memotivasi kinerja guru di sekolah akan berjalan dengan baik pula. Salah model kepemimpinan yang dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar. Guru yang bekerja di sekolah di bawah kepemimpinan transformasional menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang bekerja di bawah gaya kepemimpinan lainnya. Penelitian ini akan memberikan implikasi praktis bagi kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.(Zulfahmi, 2024a)

Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif. (Shalahuddin, S.Ag, 2016)

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang banyak dipilih para pemimpin dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan tersebut memiliki beberapa arti yang berbeda- beda menurut beberapa ahli, namun pada dasarnya mengarah pada hal yang sama. Dalam kepemimpinan tersebut umumnya menekankan beberapa nilai-nilai penting pada para bawahannya untuk mencapai kepentingan organisasi. Sehingga para anggota secara khusus dapat melupakan kepentingan pribadi dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama. (Sofiah Sinaga, 2021)

Seiring dengan meningkatnya peran perempuan dalam dunia pendidikan, tidak sedikit sekolah yang kini dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Fenomena ini menarik untuk dikaji karena gaya kepemimpinan transformasional perempuan seringkali menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan laki-laki, seperti pendekatan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan empatik.

Meskipun perempuan menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai posisi kepemimpinan, mereka juga memiliki kekuatan dan potensi yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan adanya dukungan melalui kebijakan inklusif, program mentoring, serta pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi, perempuan memiliki peluang besar untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan mencapai posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Namun,

penting juga untuk terus mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada, seperti kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup dan membangun jaringan profesional, agar perempuan dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam dunia kepemimpinan.(Karim & Sogalrey, 2024)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah posisi penting dalam jalannya roda pendidikan. Gaya kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh kedudukan gender. Khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan perempuan terlihat dalam berbagai aspek kegiatan mulai dari proses perencanaan pembelajaran, penerapan pembelajaran, evaluasi, pemecahan masalah, pendampingan siswa, pembenahan fasilitas, hingga pembuatan program-program untuk sekolah. Pendampingan intensif beliau memastikan bahwa setiap guru dapat berkontribusi optimal untuk kemajuan sekolah.(Saputra, 2025)

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, beliau mampu mewujudkan hubungan kekerabatan dengan siapapun tanpa membedakan, mampu memberdayakan para tenaga pendidik melalui memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai seminar ataupun workshop serta pemberian reward terhadap guru yang berprestasi, serta mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dalam menghadapi konflik di sekolah.(Nasikhah, 2022)

UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah, sebagai sekolah dasar di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik yang keduanya dipimpin oleh kepala sekolah perempuan dan berada di lokasi yang berdekatan yaitu di Desa Ranguagung, Kecamatan Kebomas, yang menarik untuk diteliti. UPT SDN 29

Gresik yang berstatus sekolah negeri sedangkan SD NU Nurul Ishlah berstatus swasta yang berbasis Islam.

UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas dipilih sebagai lokasi penelitian didasarkan dengan beberapa pertimbangan positif yang mendukung relevansi dan kebermanfaatan penelitian ini. Kedua sekolah ini dipimpin oleh kepala sekolah perempuan yang dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan mampu menjadi teladan bagi para guru. Keduanya menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui kemampuan membangun hubungan kerja yang hangat, selalu memberikan motivasi, serta mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya. Kondisi ini sangat sesuai dengan fokus penelitian yang ingin mengkaji bagaimana peran kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Selain itu, UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas memiliki dinamika organisasi dan budaya kerja yang cukup berkembang secara positif. Kedua sekolah aktif berperan dalam melaksanakan berbagai program peningkatan mutu, seperti pendampingan pembelajaran, kegiatan KKG, supervisi akademik, dan pelatihan guru secara berkelanjutan. Program-program tersebut memberikan ruang nyata dan kesempatan bagi kepala sekolah untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, sehingga peneliti dapat mengamati praktik kepemimpinan keduanya secara langsung dalam konteks pekerjaan sehari-hari guru. Hal ini menjadikan kedua sekolah tersebut sebagai tempat yang kaya akan fenomena empiris untuk dikaji.

Pertimbangan lainnya yaitu perbedaan karakteristik kedua sekolah yaitu UPT SDN 29 Gresik sebagai sekolah negeri dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas

sebagai sekolah swasta yang memberikan variasi konteks organisasi. Perbedaan ini memungkinkan penelitian menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan mendalam, karena dapat membandingkan bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan di lingkungan yang berbeda tetapi memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan motivasi kerja guru dan mutu pembelajaran.

Dari sisi teknis, kedua sekolah tersebut menunjukkan keterbukaan serta kesiapan untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Dukungan ini tentunya memudahkan peneliti dalam memperoleh data, melakukan observasi, serta berinteraksi dengan kepala sekolah dan guru tanpa hambatan berarti. Selain itu, kedua sekolah juga menunjukkan indikasi positif meningkatnya motivasi kerja guru, terlihat dari komitmen mereka dalam melaksanakan kegiatan, menjalankan tugas, dan berpartisipasi aktif dalam program sekolah. Gejala positif ini menjadi dasar kuat untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasi kepala sekolah perempuan berkontribusi terhadap kondisi tersebut.

Dengan mempertimbangkan semua aspek tersebut, UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas dipandang sebagai lokasi penelitian yang sangat tepat untuk mengungkap secara mendalam peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah Perempuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian dari dua sekolah ini diharapkan memberikan manfaat tidak hanya bagi sekolah yang diteliti, tetapi juga bagi pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah terutama di wilayah Gresik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas?
2. Apa saja strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas?
4. Bagaimana model kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas.
2. Untuk menggambarkan strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas.

3. Untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di kedua sekolah tersebut.
4. Untuk merumuskan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN 29 Gresik dan SD NU Nurul Ishlah Kebomas.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini diharapkan bermanfaat secara akademis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian literatur mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan berbasis gender dan peningkatan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah dasar. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan konsep kepemimpinan transformatif yang relevan dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah Perempuan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan acuan dalam mengevaluasi serta mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan adaptif untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

- b. Bagi Guru, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim kerja dan semangat kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih sadar dan kolaboratif.
- c. Bagi Pengelola Pendidikan/Dinas Pendidikan, hasil temuan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pelatihan kepemimpinan yang lebih responsif terhadap tantangan dan kebutuhan gender di sekolah dasar.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan dalam melakukan riset kualitatif, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama masa studi ke dalam praktik nyata di lapangan serta membangun sensitivitas akademik terhadap isu-isu kepemimpinan dan motivasi kerja guru