

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberian peluang yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan di sekolah untuk bekerjasama sesuai dengan nilai-nilai luhur, sehingga menumbuhkan partisipasi optimal dalam mewujudkan visi sekolah (Sirait 2021). Ruslan (2020) menjelaskan bahwa pola kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang memotivasi atau mendorong pengikut untuk meningkatkan kinerja atau level kerja sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Kepala sekolah melakukan tugasnya untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik.

Kepemimpinan Transformasional menjadi kunci untuk menciptakan suasana yang memotivasi dan menginspirasi guru untuk mempertahankan kinerjanya bahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi (Nurjaman 2023). Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan visi yang jelas” dan motivasi “inspiratif” dapat mengubah pola pikir dan perilaku guru, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong mereka untuk berinovasi dalam mengajar. Seorang kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi guru untuk menciptakan pendekatan baru dalam pembelajaran. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengurangi kejenuhan yang dialami oleh guru, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam lingkungan sekolah dorongan positif dari pimpinan sekolah membantu menciptakan ketertiban di sekolah dengan menetapkan aturan, nilai, dan

filosofi yang dapat diikuti oleh guru. Budaya sekolah juga membantu meningkatkan efektivitas guru dengan menetapkan norma dan lingkungan (Saputra, Ismet, dan Sri 2021). Terciptanya budaya sekolah yang efektif memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Komitmen guru merupakan dedikasi pada sekolah yang mendukung dan menerima tujuan serta nilai-nilai sekolah, bekerja untuk memperbaiki diri karena moralitas dan etika, dan benar-benar ingin bertahan di sekolah (Octaviarnis 2021).

Pada tahun ajaran 2023/2024, SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 di Tomohon mengalami penurunan rata-rata nilai Ujian Sekolah (US) masing-masing sebesar 14,65 poin (dari 70,35 menjadi 60,00) dan 10,67 poin (dari 76,56 menjadi 65,89). Kenaikan persentase nilai US yang dicapai masing-masing hanya sebesar 2,80% untuk SD XYZ 1 dan 3,44% untuk SD XYZ 2, sehingga keduanya belum memenuhi target peningkatan sebesar 4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan prestasi akademik melalui kinerja guru dan pembelajaran berkualitas belum mencapai hasil yang diharapkan. Evaluasi akhir tahun ajaran 2023/2024 menegaskan perlunya peningkatan yang lebih optimal dalam pencapaian prestasi akademik peserta didik.

Tabel 1.1 Pencapaian Nilai Rata-rata (Penilaian Akademik)

No.	Kerja	Nilai Rata-rata US		Kenaikan		Target	Capaian	Selisih
		US 2023-2024	US 2024-2025	(Dalam Angka)	(%)	Kenaikan (%)		Target (%)
1	SD 1	70,35	60,00	2,40	2,80%	4%	Tidak Tercapai	-1,20%
2	SD 2	76,56	65,89	3,56	3,44%	4%	Tidak Tercapai	-0,56%
	Rata-rata	77,98	63,57	2,43	2,67%	4%	Tidak Tercapai	-1,33%

Penjelasan Penilaian:

- 1) Kenaikan (%) dihitung berdasarkan peningkatan nilai rata-rata US dari tahun 2023-2024 ke tahun 2024-2025.
- 2) Target Kenaikan (%) adalah target yang ditetapkan sebesar 4% untuk masing-masing unit karya.
- 3) Status Pencapaian menunjukkan apakah target kenaikan 4% tercapai atau tidak.
- 4) Selisih dari Target (%) adalah selisih antara kenaikan aktual dengan target 4%. Nilai negatif menunjukkan kurangnya pencapaian dari target.

Semua unit kerja SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 serta rata-rata keseluruhan belum mencapai target kenaikan 4%. Selisih kurangnya pencapaian berkisar antara -0,56% hingga -1,33%, yang menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan strategi pembelajaran untuk meningkatkan prestasi akademik siswa

Fenomena penurunan nilai US yang signifikan ini, yang belum banyak dikaji dalam literatur sebelumnya terutama di konteks sekolah dasar wilayah Tomohon, menjadi fokus utama penelitian. Dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model analisis, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis data untuk memperbaiki strategi kepemimpinan kepala sekolah dan memperkuat kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga meningkatkan prestasi akademik peserta didik di sekolah dasar, khususnya di daerah Tomohon.

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru secara stimulan terhadap kinerja guru di SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 Tomohon.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil observasi, permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah cenderung bersifat konvensional, belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional seperti inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan guru.
- 2) Budaya sekolah belum terbentuk secara kuat, ditunjukkan oleh lemahnya kerja sama antar guru, kurangnya komunikasi efektif, dan rendahnya rasa memiliki terhadap visi dan misi sekolah.
- 3) Komitmen sebagian guru terhadap profesinya masih lemah, terlihat dari kurangnya kedisiplinan, rendahnya antusiasme dalam kegiatan sekolah, serta minimnya keterlibatan dalam pembelajaran inovatif.
- 4) Rendahnya kinerja guru yang tercermin dari kurangnya variasi metode pembelajaran, keterlambatan dalam penyusunan perangkat ajar, dan kurangnya inisiatif dalam mengikuti pengembangan profesional
- 5) Belum diketahui sejauh mana dampak kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan dan diarahkan pada parameter berikut:

- 1) Objek Penelitian dibatasi pada guru-guru yang mengajar di sekolah Dasar
- 2) Variabel (independen) dalam penelitian ini adalah:

- a) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang mencakup dimensi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual.
 - b) Budaya sekolah, yang mencakup nilai-nilai, norma, tradisi, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan sekolah.
 - c) Komitmen guru, yang mencerminkan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab terhadap tugas profesinya.
- 3) Variabel terikat (dependen) adalah kinerja guru, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan profesionalisme.
 - 4) Penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain di luar ketiga variabel bebas yang diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan eksternal, dan kesejahteraan guru.
 - 5) Pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu tertentu (*cross-sectional*) dan bersifat kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner tertutup sebagai instrumen utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya sekolah?
- 2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru?

- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen guru?
- 4) Apakah budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah komitmen guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap budaya sekolah.
- 2) Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
- 3) Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru.
- 4) Menganalisis pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru.
- 5) Menganalisis pengaruh positif komitmen guru terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak khususnya pihak manajemen sekolah, yayasan, dan bagi kepentingan peneliti dalam rangka mengembangkan organisasi. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi sekolah, dan komitmen terhadap kinerja guru. Hasil penelitian

ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan studi serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) **Bagi Kepala Sekolah**, Memberikan masukan mengenai pentingnya menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
- 2) **Bagi Guru**, Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya komitmen profesional dan kontribusi terhadap budaya positif sekolah dalam mendukung kinerja optimal.
- 3) **Bagi Sekolah dan Pengelola Pendidikan**, Memberikan informasi empiris untuk merancang kebijakan peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan budaya sekolah dan pengembangan kapasitas kepemimpinan.
- 4) **Bagi Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan**, Sebagai bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan dalam pembinaan kepala sekolah dan guru, serta perencanaan program pengembangan sekolah berbasis budaya dan nilai kepemimpinan yang efektif.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan kerangka mulai dari bab satu sampai bab lima. Setiap bab dijelaskan sesuai dengan topik bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini membahas landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta rumusan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang analisis statistik deskripsi, pengujian *outer model*, pengujian *inner model*, dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan, Implikasi Dan Saran

Bab ini memberikan kesimpulan, implikasi dan saran.

