

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan di Indonesia diselenggarakan berdasarkan kerangka hukum yang kuat untuk menjamin pemerataan, kualitas, dan relevansi layanan pendidikan bagi seluruh warga negara. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan landasan yuridis yang mengatur kriteria minimal sistem pendidikan di Indonesia guna menjamin mutu pendidikan nasional. Peraturan ini disusun sebagai pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan bertujuan untuk memastikan pemerataan mutu pendidikan di seluruh wilayah Indonesia.

PP Nomor 57 Tahun 2021 mengatur ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, serta standar pembiayaan pendidikan. Standar-standar tersebut menjadi acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Selain itu, peraturan ini menekankan pentingnya pengembangan karakter peserta didik yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila, peningkatan kompetensi abad ke-21, serta penyesuaian pendidikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. PP ini juga memberikan fleksibilitas kepada satuan pendidikan untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan karakteristik, potensi, dan kebutuhan peserta didik, tanpa mengabaikan standar nasional yang telah ditetapkan.

Dengan ditetapkannya PP Nomor 57 Tahun 2021, pemerintah menegaskan komitmennya dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional secara berkelanjutan, akuntabel, dan berkeadilan sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Mengacu pada dasar hukum utama sistem pendidikan nasional diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik berkembang secara maksimal dalam aspek kognitif, afektif, psikomotorik, sosial, dan emosional.

Selaras dengan itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengatur guru sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas mendidik, membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi siswa, serta menuntut kompetensi profesional yang tinggi. Kompetensi ini bukan hanya dalam ranah pedagogik dan profesional, tetapi juga mencakup aspek kompetensi sosial dan emosional yang menjadi faktor penting dalam interaksi sosial di lingkungan sekolah dan pengelolaan dinamika kerja bersama.

Dalam konteks implementasi di satuan pendidikan, kepala sekolah berperan strategis sebagai pemimpin pendidikan yang bertugas memimpin, mengelola, dan mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan regulasi pelaksana seperti Permendikdasmen No 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, 2025, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas khusus untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan guna meningkatkan layanan pendidikan bermutu.

Teori manajemen pendidikan modern menekankan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya kemampuan administratif dan manajerial, tetapi juga kemampuan kompetensi sosial emosional yakni kemampuan untuk memahami, mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan positif, dan menciptakan iklim kerja yang sehat. Kompetensi ini menjadi modal penting dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, yaitu suasana kerja yang didukung oleh hubungan interpersonal yang kuat, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya antar warga sekolah.

Kepala sekolah adalah figur sentral dalam organisasi pendidikan. Tidak hanya bertanggung jawab terhadap manajemen administrasi, namun juga menjadi aktor utama dalam membangun budaya, iklim, dan atmosfer sosialemosional sekolah. Di era yang semakin kompleks, kepala sekolah tidak cukup hanya menguasai kemampuan teknis, struktural, atau manajerial. Dunia pendidikan menuntut kepemimpinan yang lebih humanis, kolaboratif, empatik, adaptif, dan mampu menyentuh aspek emosional warga sekolah.

Pergeseran paradigma kepemimpinan sekolah ini diperkuat oleh perkembangan teori Goleman tentang Emotional Intelligence (EI) atau kecerdasan emosional. Dalam perkembangan teori terbarunya pada buku *Primal Leadership* (Goleman dkk., 2013, hlm. 39), kompetensi emosional ini dikristalisasi menjadi empat domain utama: *Self-Awareness*, *Self-Management*, *Social Awareness*, dan *Relationship Management*. Meskipun demikian, elemen motivasi tetap menjadi pendorong internal yang krusial dalam domain manajemen diri.

Keempat domain ini merupakan penyempurnaan dari model klasik sebelumnya, di mana aspek motivasi kini terintegrasi dalam pengelolaan diri, dan

empati menjadi inti dari kesadaran sosial. Sinergi keempat aspek ini menjadi akar dari kepemimpinan resonan (*resonant leadership*) yang memungkinkan kepala sekolah tidak hanya mengelola emosinya sendiri, tetapi juga memengaruhi iklim sekolah secara positif.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi sosial emosional tinggi akan mampu mengelola dinamika interpersonal di sekolah: komunikasi antar-guru, konflik, tekanan kurikulum, emosi guru, tuntutan orang tua, dan kompleksitas sosial murid. Kepala sekolah yang empatik dan mampu mengelola emosi akan membangun hubungan interpersonal yang sehat, menumbuhkan rasa aman psikologis, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan iklim sekolah yang positif.

Dalam diskursus pendidikan global, pergeseran fokus dari sekadar pencapaian akademik menuju pengembangan manusia seutuhnya (*holistic development*) semakin menguat. Kerangka kerja yang dikembangkan oleh *Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning* (CASEL), salah satu tokoh kuncinya, Roger P. Weissberg.

Roger P. Weissberg (2015:6), bersama rekan-rekannya dalam buku induk *Handbook of Social and Emotional Learning: Research and Practice* (2015), mendefinisikan Pembelajaran Sosial Emosional (PSE) sebagai proses di mana anak-anak dan orang dewasa memperoleh dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mengembangkan identitas yang sehat, mengelola emosi, mencapai tujuan pribadi dan kolektif, merasakan dan menunjukkan empati terhadap orang lain, membangun dan memelihara hubungan yang mendukung, serta membuat keputusan yang bertanggung jawab dan penuh kepedulian.

Menurut kerangka *Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning* (CASEL), kepala sekolah memegang peran strategis dalam mengembangkan dan menumbuhkan kompetensi sosial dan emosional (KSE) sebagai fondasi kepemimpinan pendidikan yang efektif. KSE memungkinkan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan budaya sekolah yang sehat, aman, dan berpihak pada perkembangan manusia secara utuh. KSE (Kompetensi Sosial dan Emosional) merujuk pada kemampuan untuk memahami, mengelola emosi, membangun relasi sehat, serta mengambil keputusan yang bertanggung jawab.

Relevansi teori Weissberg dan CASEL ini mendapatkan momentum strategis di Indonesia melalui implementasi Kurikulum Merdeka. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) secara eksplisit mengadopsi kerangka kerja CASEL sebagai landasan teoretis dalam pengembangan Profil Pelajar Pancasila dan program Pendidikan Guru Penggerak (PGP). Dalam naskah akademik dan modul pelatihan PGP (khususnya Modul 2.2 tentang Pembelajaran Sosial Emosional), definisi dan lima dimensi kompetensi dari CASEL digunakan sebagai standar acuan utama. Hal ini menegaskan bahwa dalam paradigma Kurikulum Merdeka, kompetensi sosial emosional tidak lagi ditempatkan sebagai kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*), melainkan sebagai kompetensi eksplisit yang harus dimiliki oleh seluruh ekosistem sekolah—baik murid, guru, maupun kepala sekolah demi terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan berpihak pada peserta didik. Walaupun sekarang ini kurikulum sudah berganti lagi kompetensi sosial emosional tetap penting dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Berbeda dengan Goleman yang fokus pada emosi internal dan relasi, Weissberg/CASEL memasukkan Responsible Decision-Making. Dalam Kumer, ini sangat penting untuk membentuk karakter siswa (Profil Pelajar Pancasila) yang mampu mengambil keputusan etis di masyarakat. CASEL adalah konsorsium riset. Pilihan Kemendikbud didasarkan pada ratusan studi CASEL yang membuktikan bahwa sekolah yang menerapkan KSE memiliki skor akademik yang lebih tinggi dan tingkat kenakalan remaja yang lebih rendah. Teori Weissberg menekankan bahwa KSE bukan hanya untuk siswa, tapi harus dimulai dari orang dewasa (Guru & Kepala Sekolah). Ini sejalan dengan filosofi Kumer yang "berpusat pada peserta didik" namun dimulai dari transformasi gurunya.

Sementara itu, teori iklim sekolah sebagaimana dikembangkan oleh Hoy dan Miskel (2013: 197-198), mendefinisikan iklim sekolah sebagai:

*"a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affects their behavior, and is based on their collective perception of behavior in schools."*

Dalam hal ini bahwa iklim sekolah merupakan persepsi kolektif guru tentang hubungan antarwarga sekolah, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, serta dukungan moral dalam lingkungan kerja. Iklim yang positif ditandai dengan keterbukaan komunikasi, kepercayaan, kolaborasi, dukungan emosional, dan kepemimpinan yang suportif. Dalam konteks inilah kompetensi sosial emosional kepala sekolah memainkan peran fundamental.

Pada sisi lain, kinerja guru merupakan faktor penentu kualitas pendidikan. Enas Enas (2018: 260), kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi sosial melalui aspek bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah,

berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Supardi (2014: 57) menegaskan bahwa faktor organisasi, termasuk di dalamnya kepemimpinan, memegang peranan vital dalam kinerja guru. Secara spesifik, guru memerlukan dukungan yang memadai untuk bekerja optimal. Hal ini sejalan dengan premis bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis pada kompetensi sosial emosional yang menawarkan dukungan moral dan rasa aman merupakan bentuk konkret dari dukungan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama: motivasi internal, dukungan organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Guru membutuhkan dukungan emosional, pengakuan, rasa aman, dan lingkungan kerja yang positif untuk mengajar secara efektif. Faktor-faktor tersebut terkait erat dengan gaya kepemimpinan emosional kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada optimalisasi kinerja guru.

Sebagaimana ditegaskan juga oleh Supardi (2014: 57), kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompetensi individu, melainkan juga sangat ditentukan oleh faktor dukungan organisasi dan kualitas kepemimpinan. Guru memerlukan rasa aman, pengakuan, dan lingkungan yang kondusif untuk dapat mengajar secara efektif.

Kebutuhan akan lingkungan kerja yang kondusif ini beririsan langsung dengan konsep iklim sekolah yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2013:197-198), persepsi guru terhadap lingkungan kerjanya apakah terasa suportif atau menekan sangat bergantung pada gaya interaksi kepala sekolah.

Oleh karena itu, dukungan organisasi hanya dapat dipenuhi jika kepala sekolah mampu menciptakan iklim terbuka dan Kompetensi Sosial Emosional (KSE) kepala sekolah menjadi krusial. KSE bertindak sebagai fondasi bagi kepala sekolah untuk memberikan dukungan emosional yang tulus dan membangun perilaku suportif, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja guru.

Kajian empiris juga menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian awal di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya peneliti menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat relevan bagi peningkatan kinerja guru. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kualitas kepala sekolah dalam fungsi manajerial dan kepemimpinan sekolah berkorelasi dengan peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Berikut ini tabel kondisi hasil survei awal berkaitan dengan Kompetensi Sosial Emosional Kepala Sekolah SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 1.1  
Kondisi Hasil Survei Awal Kompetensi Sosial Emosional Kepala Sekolah

| No. | Aspek Kompetensi Sosial Emosional | Aspek yang ditanyakan                                                                  | Target | Capaian | Keterangan |
|-----|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|------------|
| 1   | Kesadaran Diri                    | 1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kinerja guru di sekolah yang Bapak/Ibu pimpin saat ini? | 100%   | 65%     | Cukup      |

|   |                  |                                                                                                                       |      |     |       |
|---|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-------|
|   |                  | 2. Menurut Bapak/Ibu sejauh mana peran Bapak/Ibu dalam meningkatkan kinerja guru?                                     |      |     |       |
|   |                  | 3. Upaya apa saja yang dilakukan Bapak/Ibu dalam meningkatkan kinerja guru dan bagaimana cara menilai efektivitasnya? |      |     |       |
| 2 | Manajemen Diri   | 4. Apa pencapaian terbesar Bapak/Ibu dalam upaya meningkatkan kinerja guru?                                           | 100% | 70% | Baik  |
|   |                  | 5. Apa rencana ke depan Bapak/Ibu untuk meningkatkan kinerja guru ?                                                   |      |     |       |
|   |                  | 6. Bagaimana cara mewujudkan rencana tersebut?                                                                        |      |     |       |
|   |                  | 7. Faktor apa yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan rencana tersebut?                                              |      |     |       |
|   |                  | 8. Bagaimana cara mengevaluasi keberhasilan rencana tersebut?                                                         |      |     |       |
| 3 | Kesadaran Sosial | 9. Bagaimana Bapak/Ibu mengenali dan mengelola emosi diri saat menghadapi masalah guru?                               | 100% | 65% | Cukup |
|   |                  | 10. Bagaimana Bapak/Ibu memahami kondisi                                                                              |      |     |       |

|   |                                              |                                                                                                                                                                        |      |     |       |
|---|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-------|
|   |                                              | dan kebutuhan guru                                                                                                                                                     |      |     |       |
|   |                                              | 11. Bagaimana cara Bapak/Ibu membangun hubungan yang harmonis dengan guru?                                                                                             |      |     |       |
|   |                                              | 12. Bagaimana Bapak/Ibu memberikan motivasi dan dukungan kepada guru?                                                                                                  |      |     |       |
| 4 | Keterampilan Berelasi                        | 13. Bagaimana cara Bapak/Ibu berkomunikasi dengan guru saat rapat atau supervisi kelas?                                                                                | 100% | 65% | Cukup |
|   |                                              | 14. Bagaimana cara Bapak/Ibu menyampaikan arahan atau kebijakan sekolah kepada guru?                                                                                   |      |     |       |
|   |                                              | 15. Bagaimana respons guru terhadap arahan Bapak/Ibu?                                                                                                                  | 100% |     |       |
|   |                                              | 16. Apakah lingkungan kerja dan suasana sekolah yang Bapak/Ibu pimpin sudah nyaman bagi guru?                                                                          | 100% |     |       |
| 5 | Pengambilan Keputusan yang Bertanggung Jawab | 17. Bagaimana proses penyusunan jadwal supervisi pembelajaran di sekolah Bapak/Ibu, apakah jadwalnya ditentukan sendiri oleh Bapak/Ibu atau hasil diskusi dengan guru? | 100% | 70% | Baik  |

|  |  |                                                                          |      |  |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------|------|--|--|
|  |  | 18. Bagaimana cara Bapak/Ibu memutuskan hasil rapat?                     | 100% |  |  |
|  |  | 19. Apakah Bapak/Ibu menyediakan akses pemberian saran kritik bagi guru? | 100% |  |  |
|  |  | 20. Bagaimana cara Bapak/Ibu merespon saran/kritik dari guru?            | 100% |  |  |

Sumber dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, tanggal 12 Januari 2026.

Berdasarkan hasil survei awal kompetensi sosial emosional kepala sekolah SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, diperoleh gambaran kondisi pada lima aspek utama, yaitu kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, keterampilan berelasi, dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab. Seluruh aspek memiliki target pencapaian sebesar 100%, namun capaian aktual menunjukkan variasi pada tiap aspek.

Pada aspek kesadaran diri, yang meliputi capaian kinerja guru, upaya peningkatan kinerja guru, serta keefektifan upaya yang telah dilakukan, diperoleh capaian sebesar 65%. Hasil ini berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memiliki pemahaman terhadap kinerja guru dan upaya peningkatannya, namun masih diperlukan refleksi dan penguatan agar upaya yang dilakukan dapat lebih efektif dan berdampak optimal.

Aspek manajemen diri mencakup capaian terbesar dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perencanaan tindak lanjut, cara mewujudkan rencana, kemungkinan hambatan, serta strategi dalam mengatasi hambatan. Capaian pada aspek ini mencapai 70% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala

sekolah sudah cukup mampu merencanakan, mengelola, dan mengendalikan diri dalam menjalankan tugas kepemimpinan, termasuk dalam menyusun langkah-langkah strategis peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, pada aspek kesadaran sosial, yang meliputi kemampuan mengenali dan mengelola emosi saat menghadapi permasalahan guru, membangun hubungan yang harmonis, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada guru, diperoleh capaian sebesar 65%. Capaian ini menunjukkan bahwa kesadaran sosial kepala sekolah berada pada tingkat cukup, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam penguatan empati, komunikasi interpersonal, dan dukungan emosional kepada guru.

Aspek keterampilan berelasi meliputi cara berkomunikasi dengan guru saat rapat atau supervisi kelas, respons guru terhadap arahan kepala sekolah, serta kenyamanan lingkungan kerja dan suasana sekolah. Capaian pada aspek ini sebesar 65% dengan kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru sudah terjalin, tetapi masih memerlukan peningkatan agar tercipta interaksi yang lebih efektif dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Adapun aspek pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, yang mencakup pembuatan jadwal supervisi atau kegiatan sekolah, cara mengambil keputusan hasil rapat, penyediaan akses saran dan kritik dari guru, serta respons kepala sekolah terhadap saran atau kritik tersebut, memperoleh capaian sebesar 70% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah cukup baik dalam mengambil keputusan secara terencana dan terbuka, serta mulai melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kompetensi sosial emosional kepala sekolah SDN Ancol berada pada kategori cukup hingga baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya pada kesadaran diri, kesadaran sosial, dan keterampilan berelasi, agar kompetensi sosial emosional kepala sekolah dapat berkembang secara optimal dan mendukung peningkatan kinerja guru serta mutu sekolah secara berkelanjutan.

Selanjutnya penelitian ini juga berfokus pada hubungan antara inteligensi emosional (sebagai bagian dari kompetensi sosial emosional) kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola emosi sendiri dan orang lain dapat menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih mendukung proses belajar mengajar.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar, kinerja guru menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran dan pengembangan karakter peserta didik. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh kompetensi internal guru itu sendiri serta dukungan lingkungan sekolah, termasuk kepemimpinan kepala sekolah.

Namun, dalam realitas di banyak sekolah dasar, termasuk di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, ditemukan masalah dalam pelaksanaan tugas guru seperti kurangnya perencanaan pembelajaran yang matang dan rendahnya inovasi pembelajaran. Masalah-masalah ini tidak hanya berkaitan dengan sumber daya individu guru, tetapi juga suasana kerja dan kepemimpinan di sekolah.

Salah satu aspek kepemimpinan yang kini semakin diperhatikan adalah kompetensi sosial emosional kepala sekolah. Kompetensi ini meliputi kemampuan

dalam memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain, membangun hubungan kerja yang positif, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi berkembangnya profesionalisme guru. [journal.aripafi.or.id](http://journal.aripafi.or.id)

Menurut Widdy H.F. Rorimpandey (2019: 124) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Sementara Supardi (2014) berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Rorimpandey (2019) memberikan batasan operasional mengenai wujud kinerja itu sendiri, yang meliputi kemampuan perencanaan hingga evaluasi pembelajaran.

Maman Herman, Lilis Kholisoh, and Asep Ahmad Rifa'i, *Principal Transformational Teacher Performance Transformational leadership Work Culture* (2021:192), *the principal's transformational leadership and teacher work culture positively affect teacher performance. It means that the more influential the principal's transformational leadership is and the higher its work culture, the more teacher performance increases.*

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja guru secara positif memengaruhi kinerja guru. Semakin kuat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin baik budaya kerjanya, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Ini menunjukkan adanya hubungan langsung peningkatan pada kepemimpinan dan budaya kerja akan menghasilkan peningkatan pada kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan gaya ini menginspirasi, memotivasi, dan mendorong guru untuk berinovasi, mengembangkan ide baru, dan mencapai potensi maksimal mereka, menciptakan lingkungan yang

mendukung. Budaya kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, suportif, dan kolaboratif di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja sama dan berkembang. Dan kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam mengajar, mendidik, dan mencapai tujuan pembelajaran, yang akan meningkat seiring dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

Intinya, jika kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik dan lingkungan kerja sekolah yang positif dengan peran kompetensi sosial emosional yang baik, maka guru akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil observasi pendahuluan dilokasi penelitian, yakni SDN Ancol Kecamatan Cineam, peneliti menemukan beberapa persoalan menyangkut peran kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam kinerja guru, dan berikut adalah kondisi hasil survei awal ketercapaian kinerja guru SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 1.2  
Kondisi hasil survei awal ketercapaian kinerja guru SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya

| No . | Aspek Kinerja Guru                              | Target | Capaian | Keterangan |
|------|-------------------------------------------------|--------|---------|------------|
| 1    | Perencanaan proses belajar mengajar             | 100%   | 65%     | Cukup      |
| 2    | Pelaksanaan proses belajar mengajar             | 100%   | 65%     | Cukup      |
| 3    | Penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, | 100%   | 70%     | Baik       |
| 4    | Pengendalian kondisi belajar yang optimal       | 100%   | 65%     | Cukup      |
| 5    | Penilaian hasil belajar.                        | 100%   | 70%     | Baik       |

Sumber: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, tanggal 12 Januari 2026.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru, seluruh aspek yang dinilai memiliki target pencapaian sebesar 100%. Namun, capaian aktual pada masing-masing aspek menunjukkan hasil yang bervariasi dengan kategori cukup hingga baik.

Pada aspek perencanaan proses belajar mengajar, capaian yang diperoleh sebesar 65% dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki kemampuan dasar dalam merencanakan pembelajaran, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, namun masih diperlukan peningkatan agar perencanaan lebih sistematis, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Aspek pelaksanaan proses belajar mengajar menunjukkan capaian sebesar 65% dengan kategori cukup. Hasil ini mengindikasikan bahwa guru sudah mampu melaksanakan pembelajaran dengan cukup efektif, termasuk dalam penyampaian materi, namun dalam penggunaan metode pembelajaran masih kurang variatif, serta kurang terlihat keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Pada aspek penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, capaian berada pada angka 70% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah berupaya menciptakan suasana kelas yang kondusif, namun masih perlu peningkatan dalam pengelolaan kelas agar lingkungan belajar menjadi lebih nyaman, tertib, dan mendukung proses pembelajaran secara maksimal.

Aspek pengendalian kondisi belajar yang optimal juga memperoleh capaian sebesar 65% dengan kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru cukup mampu mengelola situasi pembelajaran, namun masih memerlukan penguatan dalam mengendalikan dinamika kelas dan menjaga fokus peserta didik selama proses belajar berlangsung.

Sementara itu, aspek penilaian hasil belajar memperoleh capaian sebesar 70% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah cukup baik dalam melaksanakan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.

Secara keseluruhan, kinerja guru berada pada kategori cukup hingga baik. Meskipun beberapa aspek telah menunjukkan hasil yang baik, masih diperlukan upaya peningkatan terutama pada aspek perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pengendalian kondisi belajar agar kinerja guru dapat mencapai target yang diharapkan secara optimal.

Berdasarkan landasan hukum nasional pendidikan dan temuan empiris tersebut, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi secara sistematis bagaimana kompetensi sosial emosional kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan sosial dan emosional di sekolah tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja guru, tetapi juga pada keberhasilan pembelajaran dan pencapaian standar pendidikan nasional sebagaimana dimandatkan oleh regulasi pendidikan di Indonesia.

Peningkatan kompetensi sosial dan emosional kepala sekolah bukan hanya penting bagi pengelolaan sekolah secara umum, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di SDN Ancol.

Maka berdasarkan uraian data tersebut peneliti melihat bahwa Kompetensi Sosial Emosional Kepala Sekolah perlu dikaji secara mendalam dalam meningkatkan kinerja guru yang akan disajikan dalam sebuah karya ilmiah dalam bentuk tesis

dengan judul “Peran Kompetensi Sosial Emosional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” (Studi Kasus di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya).

## **1.2. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas fokus penelitian dalam kajian penelitian ini adalah peran kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Secara lebih rinci, fokus penelitian diarahkan pada:

1. Kompetensi sosial emosional kepala sekolah pada beberapa aspek kemampuan untuk memahami, mengelola emosi, membangun relasi sehat, serta mengambil keputusan yang bertanggung jawab masih kurang optimal.
2. Kinerja guru yang ditinjau dari aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar masih harus ditingkatkan
3. Keterkaitan secara empiris antara kompetensi sosial emosional kepala sekolah dan kinerja guru berdasarkan kajian teori, kebijakan pendidikan nasional, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.
4. Faktor pendukung kepala sekolah dalam menerapkan kompetensi sosial emosional guna meningkatkan kinerja guru di SDN Ancol Kecamatan Cineam.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam kajian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan kajian teori dan temuan empiris di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana dinamika interaksi antara kepala sekolah dan guru yang mencerminkan kompetensi sosial emosional dalam konteks peningkatan kinerja guru di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya?
3. Faktor apa saja yang menjadi pendukung penerapan kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis peran kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam kinerja guru berdasarkan teori dan hasil penelitian empiris di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.
2. Mengidentifikasi bentuk-bentuk interaksi sosial emosional antara kepala sekolah dan guru yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

3. Mengidentifikasi faktor pendukung dalam penerapan kompetensi sosial emosional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Ancol Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Aspek Teoretis**

Kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan, khususnya terkait peran kompetensi sosial emosional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **2. Aspek Praktis**

##### **a. Bagi Kepala Sekolah**

Memberikan pemahaman tentang pentingnya penguatan kompetensi sosial emosional sebagai bagian dari kepemimpinan efektif di sekolah.

##### **b. Bagi Guru**

Menjadi dasar penguatan hubungan kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan saling mendukung dalam lingkungan sekolah.

##### **c. Bagi Pengawas dan Pemangku Kebijakan Pendidikan**

Menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi kepala sekolah secara berkelanjutan.

##### **d. Bagi Lembaga Pendidikan dan Peneliti**

Menjadi referensi awal untuk pengembangan penelitian lanjutan terkait kepemimpinan sekolah dan kinerja guru.