

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pembentukan generasi bangsa yang cerdas, berkarakter, dan berdaya saing. Dalam perspektif filsafat pendidikan nasional, sekolah bukan sekedar tempat transfer ilmu pengetahuan, melainkan wahana pembentukan manusia seutuhnya yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggerakkan, menginspirasi, dan mentransformasi seluruh potensi yang ada di sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang demikian pada hakikatnya berakar pada prinsip yang paling mendasar dari kepemimpinan transformasional, yaitu bahwa kepemimpinan yang sejati selalu menekankan pengembangan potensi individu untuk mencapai tujuan bersama, di mana pemimpin tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi semata, melainkan secara simultan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya demi kontribusi kolektif menuju visi bersama yang lebih besar, sehingga kepala sekolah yang berjiwa transformasional akan senantiasa melihat setiap guru sebagai pribadi unik yang perlu dikembangkan secara optimal dan menjadikan pengembangan profesionalisme guru bukan sekedar kewajiban administratif, melainkan sebuah

panggilan moral dan investasi peradaban yang bermakna bagi kemajuan pendidikan secara menyeluruh.

Semangat kepemimpinan yang demikian sejatinya telah lama mengakar jauh dalam kearifan lokal bangsa Indonesia. Falsafah Jawa mengajarkan delapan sifat kepemimpinan ideal yang diambil dari alam semesta, antara lain sifat matahari yang menerangi dan memberi kehidupan tanpa pilih kasih, sifat bulan yang menerangi dalam kegelapan dengan penuh kelembutan, sifat bintang yang menjadi arah dan pedoman perjalanan, serta sifat angin yang meresap ke mana-mana tanpa membedakan. Kearifan ini mengandung makna yang sangat dalam bahwa seorang pemimpin sejati haruslah menjadi sumber inspirasi, cahaya, arah, dan kekuatan bagi seluruh yang dipimpinnya, sehingga kepala sekolah yang menghayati nilai-nilai tersebut akan senantiasa hadir sebagai teladan, pembimbing, dan pendorong bagi seluruh guru untuk terus mengembangkan profesionalismenya.

Lebih jauh, falsafah Sunda yang dikenal dengan ungkapan silih asah, silih asih, silih asuh melengkapi dan memperdalam dimensi etis kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Silih asah bermakna saling mengasah dan mengembangkan kemampuan satu sama lain, silih asih bermakna saling menyayangi dan menghargai dengan penuh ketulusan, dan silih asuh bermakna saling membimbing, melindungi, dan mendampingi dalam menjalani kehidupan. Ketiga nilai ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik tidak pernah memandang guru semata sebagai alat pencapaian tujuan organisasi, melainkan sebagai manusia seutuhnya yang memiliki martabat, hak untuk berkembang, dan potensi yang tidak terbatas, sehingga kepala sekolah yang menghayati nilai-nilai ini

akan selalu mempertimbangkan kepentingan, martabat, dan pengembangan guru dalam setiap kebijakan dan tindakan kepemimpinannya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berakar pada nilai-nilai kearifan lokal Indonesia merupakan fondasi yang kokoh dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru secara holistik, berkelanjutan, dan bermakna bagi kemajuan pendidikan.

Cita-cita kepemimpinan yang demikian telah pula mendapat pengakuan dan perlindungan dari negara melalui berbagai regulasi yang saling melengkapi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagai wujud profesionalismenya, di mana profesionalisme guru mencakup penguasaan empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus terus dikembangkan secara berkelanjutan. Undang-undang ini secara implisit menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendukung guru dalam memenuhi dan mengembangkan keempat kompetensi tersebut melalui kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan transformatif. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah kemudian mempertegas hal ini dengan mengatur secara tegas kompetensi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan, di mana kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia demi terwujudnya layanan pendidikan yang berkualitas. Lebih jauh, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun

2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan bahwa pengelolaan satuan pendidikan harus dilaksanakan secara profesional, akuntabel, dan transparan, sehingga secara keseluruhan regulasi-regulasi tersebut bukan sekadar kumpulan aturan formal, melainkan cerminan komitmen negara bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas dan bermakna bagi seluruh peserta didik.

Tanggungjawab yang diamanatkan oleh berbagai regulasi tersebut mendapatkan pijakan konseptual yang kuat dari sejumlah teori kepemimpinan dan pengembangan profesional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada hakikatnya merupakan kemampuan mengubah lingkungan kerja, membangun visi yang menginspirasi, membangkitkan motivasi, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian individual kepada setiap guru sehingga mereka terdorong untuk terus mengembangkan profesionalismenya secara mandiri dan berkelanjutan (Mulyasa, 2019:183). Kemudian menurut Wahyudi (2022:103), kepemimpinan transformasional dijalankan melalui empat fungsi utama yang dikenal dengan kerangka 4I, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Kerangka ini mendapat penguatan dari Teori Kepemimpinan Transformasional Bass (1985) yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama yang lebih mulia, serta dari Teori Pengembangan Profesional Fullan (2001) yang menekankan bahwa perubahan pendidikan yang bermakna hanya terwujud melalui pengembangan kapasitas

profesional guru secara sistematis dan berkelanjutan yang membutuhkan dukungan kepemimpinan yang kuat. Model Kepemimpinan Pendidikan Leithwood (1994) melengkapi kerangka ini dengan menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu membangun visi bersama, mengembangkan struktur kolaboratif, dan menciptakan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Sagala (2022:145) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat signifikan karena mampu mentransformasi cara pandang guru terhadap profesinya dari sekadar rutinitas menjadi panggilan jiwa yang penuh makna, sementara Supardi (2022:112) menambahkan bahwa profesionalisme guru yang tinggi merupakan cerminan langsung dari keberhasilan kepala sekolah dalam menyentuh dimensi intelektual, emosional, dan motivasional setiap guru secara individual maupun kolektif, sehingga tercipta budaya profesionalisme yang mengakar kuat dalam kehidupan sekolah.

Kerangka konseptual yang telah dibangun tersebut semakin diperkuat oleh sejumlah temuan dari penelitian-penelitian terdahulu. Leithwood (2010) menunjukkan secara konsisten bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru, mendorong kolaborasi profesional yang bermakna, dan menciptakan budaya inovasi pembelajaran yang berkelanjutan di sekolahnya. Studi kasus yang dilakukan di SMPN 2 Bantarkalong juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan tingkat profesionalisme guru, di mana sekolah-sekolah yang dipimpin dengan gaya transformasional memiliki

tingkat keterlibatan guru dalam program pengembangan profesional yang lebih tinggi, kualitas perencanaan pembelajaran yang lebih baik, serta tingkat inovasi pedagogis yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang dipimpin secara transaksional. Hallinger (2011) memperlengkap gambaran ini dengan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh sangat mendalam terhadap pembentukan budaya sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru, di mana kepala sekolah yang mampu membangun budaya kolaboratif, mendorong refleksi profesional, dan menciptakan sistem dukungan yang responsif terbukti menghasilkan peningkatan profesionalisme guru yang berkelanjutan dan bermakna. Lebih lanjut, penelitian terbaru dari Melanie Hertati (2025) mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan yang inklusif, komunikasi yang transparan, dan pemberdayaan guru, kepala sekolah dapat menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap tuntutan pendidikan modern.

Beranjak dari temuan-temuan tersebut, kondisi nyata di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam, di mana berdasarkan data pra-survei yang dilakukan peneliti, diperoleh gambaran bahwa kondisi profesionalisme guru di sekolah tersebut relatif baik namun belum sepenuhnya optimal, sebagaimana tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Profesionalisme Guru di SMPN 2 Bantarkalong
Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya

No	Indikator Profesionalisme Guru	Skor (%)	Kategori
1.	Kemampuan merancang pembelajaran inovatif dan kontekstual	68%	Cukup Baik
2.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran kreatif dan variatif	70%	Cukup Baik
3.	Penguasaan kompetensi pedagogik dalam pembelajaran	79%	Baik
4.	Penguasaan kompetensi profesional sesuai bidang studi	80%	Baik
5.	Keaktifan mengikuti pengembangan diri dan pelatihan	66%	Cukup Baik
6.	Kemampuan memanfaatkan TIK dalam pembelajaran	75%	Baik
7.	Kedisiplinan dan tanggung jawab profesional	81%	Baik
8.	Kemampuan melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran	65%	Cukup Baik
Rata-Rata		73,0%	Baik

Sumber: Pra-Survei Peneliti di SMPN 2 Bantarkalong Tasikmalaya, Tahun 2025.

Kriteria Penilaian:

$\geq 86\%$ = Sangat Baik

71 – 85% = Baik

56 – 70% = Cukup Baik

$\leq 55\%$ = Kurang

Berdasarkan data pada tabel 1.1, terlihat bahwa dari delapan indikator profesionalisme guru yang disurvei, rata-rata ketercapaian berada pada angka 73,0% dengan kategori Baik, namun belum mencapai target sekolah yang ditetapkan pada kategori Sangat Baik dengan skor minimal 86%. Secara lebih rinci, empat indikator berada pada kategori Baik yaitu penguasaan kompetensi pedagogik dengan skor 79%, penguasaan kompetensi profesional dengan skor 80%, kemampuan memanfaatkan TIK dengan skor 75%, dan kedisiplinan serta

tanggungjawab profesional dengan skor 81% yang merupakan capaian tertinggi di antara seluruh indikator yang disurvei. Sementara itu, masih terdapat empat indikator yang berada pada kategori Cukup Baik yaitu kemampuan merancang pembelajaran inovatif dengan skor 68%, kemampuan melaksanakan pembelajaran kreatif dengan skor 70%, keaktifan mengikuti pengembangan diri dan pelatihan dengan skor 66%, serta kemampuan melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran dengan skor 65% yang merupakan capaian terendah di antara seluruh indikator yang disurvei.

Meskipun rata-rata ketercapaian berada pada kategori Baik, kondisi tersebut belum dapat dikatakan optimal mengingat masih terdapat empat indikator yang belum memenuhi target dan keseluruhan indikator belum ada yang mencapai kategori Sangat Baik sebagaimana yang diharapkan oleh sekolah. Keempat indikator yang masih berada pada kategori Cukup Baik tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil mendorong guru untuk aktif berinovasi dalam pembelajaran, mengembangkan diri secara mandiri, serta melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran secara konsisten. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara kondisi profesionalisme guru yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, yang pada gilirannya menjadi permasalahan mendasar dan titik tolak dilakukannya penelitian ini. Fenomena inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji secara mendalam bagaimana proses implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilakukan secara nyata di lapangan, sehingga dapat ditemukan praktik-

praktik terbaik (*best practices*) yang terbukti efektif dalam mengoptimalkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong.

Gambaran tersebut semakin diperkuat pada observasi awal yang diperoleh peneliti yaitu kepala sekolah pada dasarnya telah menunjukkan sejumlah praktik kepemimpinan yang mengarah pada gaya transformasional, misalnya dengan rutin hadir lebih awal di sekolah, menyapa guru dan siswa secara personal, serta sesekali memberikan apresiasi verbal kepada guru yang menunjukkan kinerja baik dalam forum rapat bulanan. Namun demikian, praktik-praktik tersebut belum sepenuhnya terstruktur dan berkelanjutan. Beberapa guru yang diwawancarai mengungkapkan bahwa perhatian individual dari kepala sekolah masih bersifat situasional dan belum menyentuh kebutuhan pengembangan profesional secara personal, sehingga guru merasa program peningkatan kompetensi yang mereka ikuti lebih banyak bersifat seremonial ketimbang hasil dari pendampingan yang berkesinambungan.

Fenomena ini tampak jelas pada rendahnya keaktifan guru dalam mengikuti pengembangan diri dan pelatihan, yang secara riil tercermin dari minimnya inisiatif guru untuk mengikuti pelatihan mandiri di luar program yang diwajibkan oleh dinas pendidikan. Salah satu guru senior yang diwawancarai menuturkan bahwa dorongan untuk mengikuti pelatihan sering kali datang dari kebutuhan administratif semata, bukan dari motivasi internal yang tumbuh melalui inspirasi kepemimpinan kepala sekolah. Kondisi serupa juga terlihat pada masih kurangnya kemampuan guru dalam melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran, dimana dari observasi dokumen sekolah diketahui bahwa hanya sebagian kecil guru yang secara rutin menghasilkan karya inovatif seperti penelitian tindakan kelas, dan sebagian besar

guru mengaku belum mendapatkan stimulasi intelektual yang memadai dari kepala sekolah untuk mengembangkan kapasitas risetnya.

Di sisi lain, pada aspek kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif, peneliti menemukan bahwa sebagian guru masih cenderung menggunakan metode konvensional dalam proses belajar mengajar meskipun fasilitas penunjang seperti proyektor dan akses internet telah tersedia di sekolah. Beberapa guru menyampaikan bahwa mereka sesungguhnya memiliki keinginan untuk berinovasi, namun belum mendapatkan arahan, contoh nyata, maupun dukungan sumber daya yang cukup dari kepala sekolah untuk mewujudkannya secara penuh.

Temuan di lapangan ini semakin memperkuat gambaran bahwa kesenjangan antara harapan dan kenyataan, melainkan cerminan dinamika kepemimpinan transformasional yang belum berjalan secara optimal dan menyeluruh dalam praktik keseharian di SMPN 2 Bantarkalong.

Kesenjangan tersebut semakin memperkuat urgensi penelitian ini untuk dilakukan secara mendalam dan komprehensif. Belum optimalnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru, khususnya pada aspek kemampuan merancang pembelajaran inovatif, kemampuan melaksanakan pembelajaran kreatif, keaktifan mengikuti pengembangan diri dan pelatihan, serta kemampuan melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran, mengindikasikan bahwa kepala sekolah perlu terus mengoptimalkan penerapan keempat fungsi kepemimpinan transformasional melalui kerangka 4I secara lebih sinergis dan konsisten. Penguatan pengaruh ideal

sebagai teladan profesionalisme, pemberian motivasi inspirasional yang berkelanjutan, stimulasi intelektual yang mendorong kreativitas dan inovasi, serta perhatian individual yang memastikan setiap guru mendapatkan dukungan sesuai dengan kebutuhan dan potensinya masing-masing merupakan langkah-langkah strategis yang perlu dioptimalkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Fenomena tersebut menjadi sangat menarik untuk dikaji mengingat penelitian-penelitian terdahulu pada umumnya lebih banyak mengkaji hubungan korelasional antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru melalui pendekatan kuantitatif, sehingga hanya mampu menghasilkan gambaran statistik tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru tanpa dapat mendeskripsikan secara mendalam bagaimana proses dan dinamika implementasinya berlangsung secara nyata di sekolah. Di samping itu, kajian-kajian terdahulu juga belum banyak yang secara spesifik memfokuskan penelitian pada jenjang SMP di wilayah pedesaan yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam pengembangan profesionalisme guru, khususnya dalam konteks keterbatasan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai. Lebih jauh lagi, penelitian terdahulu juga belum mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional diimplementasikan secara kontekstual dalam budaya pendidikan lokal Indonesia, khususnya di wilayah pedesaan Jawa Barat yang kaya dengan nilai-nilai kearifan lokal Sunda. Kesenjangan inilah yang

menjadi celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi melalui kajian yang lebih holistik dan komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir dengan kebaruan (*novelty*) berupa kajian mendalam tentang bagaimana proses implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilakukan secara nyata di lapangan melalui pendekatan studi kasus di SMPN 2 Bantarkalong, yang menghasilkan kerangka konseptual khas budaya pendidikan Indonesia khususnya dalam konteks sekolah pedesaan di Jawa Barat, serta menggali praktik-praktik baik (*best practices*) kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang terbukti berhasil meningkatkan profesionalisme guru sehingga dapat dijadikan model yang adaptif dan dapat diadaptasi oleh sekolah-sekolah lain khususnya di wilayah pedesaan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya"**.

1.2 Fokus Penelitian

1. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek pengaruh ideal dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.
2. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek motivasi inspirasional dalam meningkatkan profesionalisme guru

di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

3. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek stimulasi intelektual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.
4. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek perhatian individual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek pengaruh ideal dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek motivasi inspirasional dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek stimulasi intelektual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya?

4. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek perhatian individual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek pengaruh ideal dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek motivasi inspirasional dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek stimulasi intelektual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada aspek perhatian individual dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Administrasi Pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi ilmiah dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan pada satuan pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui penguatan keteladanan, motivasi, inovasi, dan pembinaan individual yang berkelanjutan.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pengembangan diri, inovasi pembelajaran,

partisipasi dalam komunitas belajar profesional, serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan budaya organisasi sekolah yang mendukung peningkatan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran secara berkesinambungan.

d. Bagi Pengawas Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merancang program supervisi manajerial dan supervisi akademik yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

e. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesionalisme guru melalui program pelatihan, pendampingan, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, budaya organisasi sekolah, maupun peningkatan mutu pendidikan pada berbagai konteks dan jenjang pendidikan.