

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Implementasi Kepemimpinan

Implementasi kepemimpinan merupakan tahap paling krusial dalam proses kepemimpinan, karena pada tahap inilah seluruh konsep, rencana, dan kebijakan kepemimpinan diwujudkan secara nyata dalam praktik pengelolaan organisasi sehari-hari. Pemahaman yang tepat tentang pengertian implementasi kepemimpinan menjadi landasan penting bagi kepala sekolah dalam menjalankan perannya secara efektif dan bermakna. Menurut Mulyasa (2019:96) menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan merupakan proses penerapan secara nyata dari seluruh fungsi, peran, dan tanggung jawab kepemimpinan dalam kehidupan organisasi sehari-hari, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan seluruh anggota organisasi untuk bekerja secara sinergis demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Implementasi kepemimpinan bukan sekadar menjalankan instruksi secara mekanis, melainkan sebuah proses dinamis yang menuntut kemampuan adaptif, reflektif, dan transformatif dari seorang pemimpin dalam merespons setiap dinamika dan tantangan yang dihadapi organisasi.

Implementasi kepemimpinan merupakan wujud nyata dari kapasitas pemimpin dalam menerjemahkan visi dan kebijakan ke dalam tindakan-tindakan

konkret yang berdampak langsung terhadap kinerja dan pengembangan seluruh anggota organisasi. Dalam konteks kepala sekolah, implementasi kepemimpinan berarti kepala sekolah tidak hanya merumuskan kebijakan dan program, tetapi secara aktif terlibat dalam mewujudkannya bersama seluruh guru dan tenaga kependidikan. Kemudian menurut Wahyudi (2022:89) menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan adalah proses aktualisasi dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan pendekatan kepemimpinan yang dianut seorang pemimpin ke dalam perilaku, kebijakan, dan tindakan nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh seluruh anggota organisasi. Implementasi yang efektif mensyaratkan adanya kesatuan yang utuh antara apa yang dipikirkan, diucapkan, dan dilakukan pemimpin, sehingga terbangun kepercayaan dan komitmen yang tulus dari seluruh anggota organisasi untuk bergerak bersama menuju tujuan yang dicita-citakan.

Bagi kepala sekolah, hal ini berarti bahwa setiap kebijakan yang diambil, setiap arahan yang diberikan, dan setiap keputusan yang dibuat harus senantiasa mencerminkan nilai-nilai profesionalisme dan komitmen yang kuat terhadap pengembangan mutu pendidikan. Sagala (2019:48) menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan dalam konteks pendidikan merupakan proses penerapan pendekatan-pendekatan kepemimpinan secara kontekstual dan adaptif sesuai dengan kondisi, kebutuhan, dan karakteristik unik satuan pendidikan yang dipimpin. Implementasi kepemimpinan pendidikan yang efektif ditandai oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan fungsi manajerial dengan fungsi kepemimpinan secara seimbang, sehingga sekolah tidak hanya terkelola

secara administratif dengan baik, tetapi juga berkembang secara akademis, sosial, dan budaya secara berkelanjutan.

Setiap sekolah memiliki karakteristik, potensi, dan tantangan yang berbeda-beda, sehingga implementasi kepemimpinan tidak dapat dilakukan secara seragam dan mekanis. Kepala sekolah dituntut untuk mampu membaca situasi dengan cermat dan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai dengan realitas dan kebutuhan nyata sekolahnya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan adalah proses penerapan secara nyata, konsisten, dan adaptif dari seluruh fungsi, nilai, dan pendekatan kepemimpinan ke dalam tindakan-tindakan konkret dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Dalam konteks kepala sekolah, implementasi kepemimpinan diwujudkan melalui kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan fungsi manajerial dan kepemimpinan secara seimbang, menyelaraskan antara visi yang dirumuskan dengan tindakan nyata yang dilakukan, serta secara konsisten membangun budaya profesionalisme yang mendorong setiap guru untuk terus berkembang. Keberhasilan implementasi kepemimpinan kepala sekolah pada akhirnya tidak hanya tercermin dari efisiensi pengelolaan administrasi sekolah, tetapi yang paling utama adalah dari seberapa jauh kepala sekolah mampu menginspirasi, mendorong, dan memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru secara nyata, bermakna, dan berkelanjutan.

2.1.1.2 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

Menurut Sagala (2019:54) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin pendidikan dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dipandang sebagai proses manajerial sekaligus kepemimpinan yang menyatu dalam praktik pengelolaan sekolah sehari-hari.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, Siagian (2016: 30) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan pimpinan pendidikan dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan adanya kejelasan arah, pembagian tugas yang proporsional, serta pengambilan keputusan yang tepat.

Menurut Komariah dan Triatna (2018: 77), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah secara efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan budaya sekolah dan peningkatan mutu pembelajaran.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan proses kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup peran manajerial, edukatif, dan inovatif yang saling terintegrasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan efektivitas pembelajaran.

2.1.1.3 Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan konsep yang mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan pendekatan strategis dalam pengelolaan pendidikan. Menurut Mulyasa (2018: 17), bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah serangkaian upaya terencana yang dilakukan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memberdayakan seluruh warga sekolah guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Strategi ini mencerminkan kemampuan kepala sekolah dalam menentukan arah kebijakan, mengelola sumber daya, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Pandangan serupa dikemukakan oleh Sagala (2019: 52) yang menyatakan bahwa pendekatan sistematis yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial dan kepemimpinan, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian program sekolah. Strategi kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pengembangan kualitas guru, peserta didik, dan budaya sekolah.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa prinsip penerapan kepemimpinan kepala sekolah merupakan rangkaian pendekatan,

kebijakan, dan tindakan terencana yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya untuk mencapai tujuan pendidikan. Strategi ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kepemimpinan manajerial, transformasional, instruksional, dan partisipatif, yang seluruhnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, efektivitas pengelolaan sekolah, serta daya saing satuan pendidikan.

2.1.1.4 Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik. Implementasi kepemimpinan transformasional bagi sekolah seyogyanya diarahkan pada pencapaian hasil (*outcomes*) lembaga secara optimal.

Ciri kepemimpinan transformasional pendapat Bass dan Avolio (2019:15) empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dapat menggambarkan kepemimpinan transformasional secara umum, yaitu sebagai berikut:

- a. *Idealized influence* (pengaruh ideal), dengan indikator:
 - 1) Memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi
 - 2) Membangkitkan kebanggaan
 - 3) Menumbuhkan sikap hormat
 - 4) Kepercayaan kepada bawahan

- b. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dengan indikator:
 - 1) Meningkatkan intelegensia
 - 2) Rasionalitas
 - 3) Melakukan inovasi untuk pemecahan masalah
- c. *Individual consideration* (perhatian terhadap individu), dengan indikator:
 - 1) Memberikan perhatian
 - 2) Membina
 - 3) Membimbing
 - 4) Melatih setiap guru secara khusus dan pribadi
- d. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional), dengan indikator:
 - 1) Menumbuhkan ekspektasi
 - 2) Memfokuskan pada usaha
 - 3) Mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting.

Adapun Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut memiliki kemampuan strategis dalam membaca kondisi internal dan eksternal sekolah. Sagala (2019:45) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan harus disusun berdasarkan analisis kebutuhan sekolah, potensi sumber daya, serta tantangan lingkungan pendidikan. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang dirumuskan tidak bersifat umum, tetapi kontekstual sesuai dengan karakteristik sekolah, peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian. Manajemen dan kepemimpinan

perlu terus menerus dikembangkan dan disesuaikan untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepemimpinan transformasional menurut Korina (2018:11) memiliki indikator sebagai berikut:

1. Memfasilitasi pengembangan rencana perbaikan dengan tujuan, bukti pencapaian, dan strategi yang jelas.
2. Memastikan bahwa rencana perbaikan sekolah berdasarkan hasil identifikasi sehingga kepala sekolah menetapkan strategi sebagai tonggak meraih kemajuan menuju sasaran
3. Memastikan pengawasan kurikulum, pengajaran, penilaian terstruktur secara sistematis.
4. Mengevaluasi secara teratur untuk mempelajari dampak dari proses terhadap perbaikan prestasi siswa.
5. Memonitor sistematis pengumpulan dan analisis data oleh staf untuk menilai apakah kemajuan yang terwujud sesuai dengan tujuan yaitu memberi peluang belajar kepada seluruh siswa.
6. Mengumpulkan dan menggunakan data sebagai menginformasi bahan pengambilan keputusan perbaikan mutu pembelajaran.
7. Menggunakan berbagai alat termasuk teknologi untuk memantau pencapaian program.

8. Memanfaatkan seluruh sumber daya keuangan, manusia, waktu, sarana, dan peluang pengembangan staf untuk perbaikan mutu sekolah.
9. Mengelola waktu secara efektif dengan sistem penjadwalan untuk kegiatan rapat staf, evaluasi penggunaan waktu, melakukan pelatihan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan perbaikan sekolah.
10. Mendukung staf dalam membuat melaksanakan perbaikan pembelajaran yang dalam mendukung upaya perbaikan sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu alternatif kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah dalam upaya pencapaian *outcomes* peserta didik secara lebih optimal. *Outcomes* yang dimaksudkan adalah sejumlah keterampilan, kompetensi baik akademik maupun non akademik yang dimiliki peserta didik secara utuh sebagai hasil dari suatu proses pendidikan dan kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah pada dasarnya perlu diselaraskan dan dilakukan sinkronisasi dengan situasi dan kondisi serta sumberdaya yang lebih spesifik yang terdapat di masing-masing sekolah.

2.1.1.5 Fungsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dijalankan melalui empat fungsi utama yang dikenal dengan kerangka 4I, yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Perhatian Individual). Wahyudi (2022:103) menyatakan bahwa keempat fungsi tersebut saling berkaitan

dan saling menguatkan satu sama lain dalam membentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mentransformasi sekolah menjadi organisasi pembelajaran yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Pertama, *Idealized Influence* atau Pengaruh Ideal merupakan kemampuan kepala sekolah dalam menjadi teladan dan panutan yang dihormati, dipercaya, dan dikagumi oleh seluruh guru. Mulyasa (2019:187) menyatakan bahwa kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal yang kuat akan mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari seluruh guru, sehingga setiap kebijakan dan arahan yang diberikan kepala sekolah akan diikuti dengan penuh kesadaran dan ketulusan. Kepala sekolah yang mampu menunjukkan integritas, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab profesionalnya akan secara tidak langsung mendorong guru untuk meneladani sikap dan perilaku profesional tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kedua, *Inspirational Motivation* atau Motivasi Inspirasional merupakan kemampuan kepala sekolah dalam membangkitkan semangat, antusiasme, dan optimisme guru dalam mengembangkan profesionalismenya. Sagala (2022:146) menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi motivasi inspirasional dengan baik akan berhasil membangkitkan motivasi intrinsik guru sehingga guru tidak hanya bekerja karena tuntutan tugas semata, tetapi karena kesadaran dan komitmen yang tulus terhadap profesinya sebagai pendidik. Wahyudi (2022:106) menambahkan bahwa kepala sekolah transformasional yang efektif dalam memberikan motivasi inspirasional akan mampu membangun visi

bersama yang jelas dan menginspirasi, sehingga seluruh guru memiliki arah yang sama dalam bekerja dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Ketiga, *Intellectual Stimulation* atau Stimulasi Intelektual merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mendorong guru untuk senantiasa berpikir kreatif, inovatif, dan kritis dalam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan pembelajaran. Mulyasa (2019:189) menegaskan bahwa kepala sekolah transformasional yang efektif dalam memberikan stimulasi intelektual akan mampu menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi dan eksperimentasi, di mana guru merasa aman dan didukung untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut dikritik atau dihukum atas kegagalan yang terjadi dalam proses berinovasi. Supardi (2022:113) menambahkan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan kepala sekolah secara konsisten akan mendorong guru untuk aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan, sehingga guru senantiasa mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan, kontekstual, dan bermakna bagi peserta didiknya.

Keempat, *Individualized Consideration* atau Perhatian Individual merupakan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan perhatian, dukungan, dan bimbingan secara personal kepada setiap guru sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan tingkat perkembangan profesionalnya masing-masing. Sagala (2022:150) menyatakan bahwa kepala sekolah transformasional yang mampu memberikan perhatian individual dengan baik akan mampu membangun hubungan yang bermakna dan saling mempercayai dengan setiap guru, sehingga guru merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam setiap upaya pengembangan

profesionalismenya. Wahyudi (2022:110) menegaskan bahwa melalui perhatian individual yang tulus dan konsisten, kepala sekolah akan mampu mengidentifikasi potensi tersembunyi setiap guru dan memfasilitasi perkembangannya secara optimal sehingga seluruh guru dapat berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Pandangan mengenai kerangka 4I ini juga diperkuat oleh sejumlah ahli kepemimpinan internasional. Northouse (2013:189) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice* menjelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional dibangun di atas empat perilaku inti pemimpin, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, yang secara bersama-sama membentuk apa yang dikenal sebagai "The Four I's". Keempat perilaku tersebut menurut Northouse (2013:189) tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berkaitan dan bekerja secara simultan dalam diri seorang pemimpin transformasional untuk mengangkat pengikutnya menuju tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

Senada dengan hal tersebut, Yukl (2013:300) dalam *Leadership in Organizations* menegaskan bahwa keempat komponen kepemimpinan transformasional ini merupakan seperangkat perilaku spesifik yang dapat diamati dan dipelajari oleh seorang pemimpin, bukan sekadar sifat bawaan yang bersifat given. *Idealized influence* tercermin dari sejauh mana pemimpin dipandang percaya diri, memiliki keteguhan moral, dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok; *inspirational motivation* tampak dari kemampuan pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik dan meyakinkan; *intellectual*

stimulation berkaitan dengan upaya pemimpin mendorong pengikutnya untuk mempertanyakan asumsi lama dan mencari pendekatan baru dalam memecahkan masalah; sedangkan *individualized consideration* merujuk pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan setiap pengikutnya secara personal (Yukl, 2013:300).

2.1.1.6 Peran Kepala Sekolah dalam Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan transformasionalnya memiliki peran yang sangat luas dan multidimensional. Mulyasa (2019:98) menyatakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang *visioner*, *inovator*, *motivator*, *supervisor*, dan pemberdaya yang secara simultan mempengaruhi kualitas guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin yang visioner, kepala sekolah bertugas merumuskan, mengkomunikasikan, dan menginternalisasikan visi sekolah kepada seluruh warga sekolah sehingga seluruh upaya yang dilakukan memiliki arah dan tujuan yang jelas. Sebagai inovator, kepala sekolah bertugas mendorong lahirnya ide-ide baru, pendekatan baru, dan metode baru dalam pembelajaran yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah secara berkelanjutan.

Wahyudi (2022:112) menambahkan bahwa sebagai motivator, kepala sekolah bertugas membangkitkan dan memelihara semangat, dedikasi, dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya dengan penuh profesionalisme dan tanggung jawab. Sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas melakukan pengawasan akademik yang bersifat konstruktif dan memberikan umpan balik yang bermakna bagi peningkatan kualitas pembelajaran guru. Supardi (2022:119)

menegaskan bahwa sebagai pemberdaya, kepala sekolah bertugas mengidentifikasi dan mengembangkan potensi setiap guru secara optimal melalui berbagai program pengembangan profesional yang relevan, kontekstual, dan berkelanjutan. Dengan menjalankan seluruh peran tersebut secara sinergis dan konsisten, kepala sekolah transformasional akan mampu menciptakan ekosistem sekolah yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2.1.2 Peningkatan Profesionalisme Guru

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor paling menentukan dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Mulyasa (2019:25) menyatakan bahwa profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang sebagai mata pencaharian.

Sagala (2022:23) mendefinisikan profesionalisme guru sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesinya secara kompeten, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Wahyudi (2022:45) menegaskan bahwa profesionalisme guru merupakan sikap dan komitmen seorang guru terhadap profesinya yang tercermin dalam penguasaan kompetensi, dedikasi terhadap tugas, semangat pengembangan diri, dan orientasi yang kuat terhadap peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik secara berkelanjutan.

Edgar H. Schein (2010:23-27) profesionalisme guru dapat dipahami melalui teori budaya organisasi (*organizational culture*). Schein tidak secara

khusus merumuskan "teori profesionalisme guru", tetapi konsep budaya organisasi yang ia kembangkan sering digunakan untuk menjelaskan budaya profesional di sekolah. Ia membagi budaya organisasi menjadi tiga tingkat utama: artefak, nilai (*values*), dan asumsi dasar (*basic assumptions*).

Supardi (2022:35) menambahkan bahwa profesionalisme guru bukan sekadar kemampuan teknis dalam mengajar, melainkan mencakup keseluruhan sikap, nilai, komitmen, dan kapasitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik secara holistik. Kunandar (2019:46) menyatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran, yang meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis.

Dengan demikian, profesionalisme guru dapat dipahami sebagai keseluruhan kemampuan, sikap, komitmen, dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik yang kompeten, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan peserta didik secara berkelanjutan.

2.1.2.2 Karakteristik Guru Profesional

Guru yang profesional memiliki karakteristik yang membedakannya dari guru yang belum atau kurang profesional. Mulyasa (2019:28) menyatakan bahwa guru profesional memiliki karakteristik utama antara lain memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan, memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya, senantiasa berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan, memiliki

rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, serta terus menerus mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan profesional yang bermakna. Sagala (2022:26) menambahkan bahwa guru profesional juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi pendidikan, sehingga selalu mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan, kontekstual, dan bermakna bagi peserta didiknya.

Kunandar (2019:50) menyatakan bahwa karakteristik guru profesional meliputi tiga aspek utama yaitu pertama, aspek kompetensi yang mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam, kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran yang berkesinambungan. Kedua, aspek sikap profesional yang mencakup dedikasi terhadap tugas, integritas dalam menjalankan profesi, komitmen terhadap pengembangan diri, dan kepedulian yang tulus terhadap perkembangan peserta didik. Ketiga, aspek tindakan profesional yang mencakup kemampuan melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif, kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, serta kemampuan melakukan penelitian dan inovasi yang bermakna bagi peningkatan kualitas pendidikan. Wahyudi (2022:48) menegaskan bahwa guru yang memiliki ketiga karakteristik tersebut secara seimbang dan terintegrasi merupakan guru yang benar-benar profesional dan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perkembangan peserta didik secara holistik dan berkelanjutan.

2.1.2.3 Kompetensi Guru sebagai Landasan Profesionalisme

Kompetensi guru merupakan fondasi utama yang menopang profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib memiliki empat kompetensi utama sebagai landasan profesionalismenya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Mulyasa (2019:75) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam memahami peserta didik secara mendalam, merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Kompetensi ini mencakup pemahaman tentang karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, kemampuan mengembangkan kurikulum yang relevan, serta kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

Sagala (2022:55) menambahkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang paling fundamental bagi seorang guru, karena berkaitan langsung dengan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif dan bermakna bagi peserta didik. Kemudian Mulyasa (2019:80) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara mandiri dan

berkelanjutan. Kompetensi kepribadian sangat penting karena guru tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga menjadi model karakter dan nilai-nilai yang baik bagi peserta didiknya. Kunandar (2019:60) menegaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang kuat akan mampu membangun hubungan yang positif dan bermakna dengan peserta didik, sehingga proses pembelajaran berlangsung dalam suasana yang kondusif, menyenangkan, dan penuh kepercayaan.

Mulyasa (2019:85) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini mencakup:

1. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tulisan
2. Kemampuan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi
3. Kemampuan bergaul secara efektif dengan seluruh pemangku kepentingan pendidikan
4. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan dalam kehidupan profesional sehari-hari.

Wahyudi (2022:60) menambahkan bahwa guru yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi akan mampu membangun kolaborasi yang produktif dengan rekan sejawat, sehingga tercipta komunitas belajar profesional yang saling mendukung dan menginspirasi satu sama lain. Mulyasa (2019:90) menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

di sekolah, penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi pembelajaran, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan yang relevan. Kompetensi profesional menuntut guru untuk terus memperbarui dan mengembangkan pengetahuannya seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar selalu mampu menghadirkan pembelajaran yang aktual, relevan, dan berkualitas tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa penguasaan keempat kompetensi tersebut secara seimbang dan terintegrasi merupakan prasyarat mutlak bagi terwujudnya profesionalisme guru yang sesungguhnya, sehingga guru mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, bermakna, dan berdampak positif bagi perkembangan peserta didik secara optimal dan menyeluruh.

2.1.2.4 Indikator Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dapat diukur dan dievaluasi melalui berbagai indikator yang mencerminkan kualitas dan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya. Mulyasa (2019:30) menyatakan bahwa indikator profesionalisme guru mencakup yaitu:

1. Penguasaan kompetensi pedagogik
2. Penguasaan kompetensi profesional
3. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif,
4. Kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran secara berkesinambungan
5. Komitmen terhadap pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Sagala (2022:28) menambahkan bahwa indikator profesionalisme guru juga mencakup beberapa aspek berikut:

1. Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran
2. Kemampuan melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran
3. Kedisiplinan dan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kunandar (2019:75) menyatakan bahwa indikator profesionalisme guru yang paling mudah diamati dan diukur secara empiris antara lain meliputi:

1. Kualitas perencanaan pembelajaran yang dibuat guru
2. Efektivitas pelaksanaan pembelajaran di kelas
3. Kualitas evaluasi dan umpan balik yang diberikan kepada peserta didik,
4. Frekuensi dan kualitas keikutsertaan guru dalam kegiatan pengembangan profesional
5. Produktivitas guru dalam menghasilkan karya ilmiah dan inovasi pembelajaran yang bermakna.

Wahyudi (2022:50) menegaskan bahwa guru yang profesional adalah guru yang senantiasa berusaha meningkatkan kualitas dirinya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan, melakukan penelitian tindakan kelas, mengembangkan bahan ajar yang inovatif, serta aktif berpartisipasi dalam komunitas belajar profesional bersama rekan sejawat.

Supardi (2022:40) menambahkan bahwa profesionalisme guru juga tercermin dari kemampuannya dalam membangun hubungan yang positif dan konstruktif dengan peserta didik, orang tua, dan seluruh pemangku kepentingan pendidikan di sekolah, sehingga tercipta ekosistem pendidikan yang kondusif bagi perkembangan peserta didik secara optimal dan menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme guru yang paling komprehensif adalah kemampuan guru dalam mengintegrasikan seluruh kompetensi yang dimilikinya secara sinergis dalam setiap aspek pelaksanaan tugasnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan diri yang berkelanjutan sebagai wujud komitmen yang tulus terhadap profesinya sebagai pendidik.

2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Mulyasa (2019:35) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru antara lain :

1. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah
2. Iklim organisasi sekolah,
3. Motivasi kerja guru
4. Kesempatan pengembangan profesional
5. Dukungan sistem yang memadai dari pihak sekolah maupun pemerintah.

Sagala (2022:32) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi profesionalisme guru, karena kepala sekolah memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk

menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara sistematis dan berkelanjutan.

Menurut Wahyudi (2022:55) menambahkan bahwa motivasi intrinsik guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan profesionalisme, karena guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan secara mandiri dan proaktif mencari berbagai cara untuk meningkatkan kompetensinya tanpa perlu menunggu dorongan dari pihak luar. Kunandar (2019:82) menyatakan bahwa faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru adalah kualitas pendidikan dan pelatihan yang diterima guru, baik melalui program pendidikan formal maupun melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan yang diselenggarakan oleh sekolah, dinas pendidikan, maupun lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Supardi (2022:45) menyatakan bahwa faktor lingkungan sekolah yang kondusif, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta tersedianya fasilitas dan sumber daya yang memadai juga memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor yang saling mendukung dan melengkapi satu sama lain, di mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang peranan yang paling sentral dan strategis dalam mengintegrasikan seluruh faktor tersebut secara efektif dan berkelanjutan.

2.1.2.6 Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan

Pengembangan profesionalisme guru merupakan proses yang bersifat dinamis, berkelanjutan, dan tidak pernah berhenti sepanjang guru menjalankan profesinya. Mulyasa (2019:40) menyatakan bahwa pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan merupakan upaya sistematis dan terencana yang dilakukan oleh guru secara mandiri maupun bersama-sama dalam rangka meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesionalnya agar selalu mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman.

Christopher Day (1999:4-5) menyatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuing Professional Development/CPD*), refleksi profesional, dan pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) merupakan konsep yang saling terkait dalam perkembangan profesi guru

Sagala (2022:38) menambahkan bahwa pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan tidak hanya mencakup kegiatan formal seperti pendidikan lanjut dan pelatihan, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan informal dan nonformal seperti membaca literatur profesional, berdiskusi dengan rekan sejawat, melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan secara mandiri.

Kemudian menurut Kunandar (2019:85) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan yang paling efektif antara lain Penelitian Tindakan Kelas (PTK), kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), program

pendampingan dan mentoring oleh guru senior, kegiatan berbagi praktik baik dalam komunitas belajar profesional, serta program pengembangan profesional berbasis sekolah yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik setiap sekolah. Wahyudi (2022:65) menegaskan bahwa keberhasilan program pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan sangat ditentukan oleh komitmen dan dukungan aktif kepala sekolah dalam memfasilitasi, mendorong, dan menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk senantiasa berkembang secara profesional tanpa terhambat oleh berbagai kendala administratif dan struktural yang tidak perlu.

Dapat disimpulkan bahwa sekolah yang berhasil membangun budaya pengembangan profesionalisme guru yang kuat dan berkelanjutan adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas, komitmen yang kuat, dan kemampuan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mendorong seluruh guru untuk terus belajar, berkembang, dan berinovasi demi kemajuan pendidikan peserta didiknya.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Implikasi hasil penelitian
1	Melanie Hertati (2025)	Penerapan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Miftahul Huda Megamen Bogor	Penerapan kepemimpinan transformatif terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Miftahul Huda. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme di SMP Islam Miftahul Huda terdiri dari 1) Melakukan coaching; 2) Melakukan pendekatan pribadi; 3) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan; dan 4) Pemberian reward.	Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.
2.	Azmiati (2024)	Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Bireuen	Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformatif, yang mencakup pemberian inspirasi, motivasi, dorongan berpikir kritis, serta perhatian terhadap kebutuhan guru.	Guru didorong berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam mengajar, misalnya dalam pembelajaran berbasis proyek atau teknologi.
3.	Afifah (2022)	“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto	Gaya kepemimpinan kepala SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto adalah gaya kepemimpinan transformatif yang tercermin dari perilaku yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para	Kepala sekolah memberikan bimbingan, dorongan, dan supervisi untuk memperbaiki profesionalisme dan metode pengajaran guru.

			bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai.	
4.	Bertha Dimara (2022),	“Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Kompetensi professional guru meningkat setelah dilakukan supervise akademik kepada guru. Jika dihitung secara angka didapati sekitar 68,18% (15 dari 22 guru) berada pada kategori “Baik” dan “Amat Baik”. Yang artinya pula bahwa masih terdapat 7 dari 22 guru (31,82%) masih memerlukan bimbingan khusus pada aspek kompetensi professional Pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	Guru lebih terampil dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif.
5.	Endang Sari (2021)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Pematang Siantar	Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif	Terbentuknya kesadaran diri untuk disiplin (tepat waktu, bertanggung jawab) karena merasa terinspirasi dan mendapat dukungan.

Berdasarkan tinjauan terhadap lima penelitian terdahulu tersebut, terlihat adanya kesamaan dalam fokusnya yaitu pentingnya implementasi kepemimpinan

transformatif kepala sekolah sebagai penggerak utama pengembangan profesionalisme guru, pemberian motivasi dan inspirasi yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kreativitas dan inovasi guru secara konsisten. Kelima penelitian tersebut secara bersama-sama menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja guru di berbagai jenjang dan konteks pendidikan, baik melalui pendekatan *coaching*, supervisi akademik, pemberian motivasi inspirasional, maupun penciptaan budaya saling percaya dan menghargai di lingkungan sekolah.

Namun demikian, setiap penelitian juga menunjukkan perbedaan dalam konteks penerapan, strategi kepemimpinan, jenjang pendidikan, dan indikator pengukuran profesionalisme yang digunakan. Terdapat penelitian yang berfokus pada strategi *coaching* dan pemberian *reward* di jenjang SMP berbasis Islam, ada yang berfokus pada peningkatan kinerja guru melalui dorongan berpikir kritis di jenjang SD, ada yang berfokus pada gaya kepemimpinan transformatif dalam membangun kepercayaan di SMP swasta, ada yang berfokus pada supervisi akademik sebagai instrumen peningkatan kompetensi profesional guru, serta ada yang berfokus pada pemberian kebebasan berkreasi dan berkolaborasi di jenjang SMA. Perbedaan-perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji implementasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah melalui kerangka 4I secara utuh dan komprehensif pada jenjang SMP di wilayah pedesaan dalam konteks budaya pendidikan lokal Indonesia.

Perbedaan inilah yang menjadi dasar munculnya keunikan penelitian ini, yaitu penekanan pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui kerangka 4I yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual secara sinergis dan terintegrasi dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang lebih holistik dan terstruktur dalam mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sehingga hasilnya tidak hanya mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru secara statistik semata, tetapi juga menghasilkan model *best practices* kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kontekstual dengan budaya pendidikan lokal Indonesia, aplikatif, dan dapat diadaptasi secara berkelanjutan oleh sekolah-sekolah lain.

2.3 Pendekatan Masalah

Peningkatan mutu pendidikan akan berhasil jika seluruh komponen pendidikan yang terkait berfungsi dan bersinergi secara optimal. Salah satu komponen yang sangat menentukan keberhasilan tersebut adalah kemampuan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan proses pembelajaran. Profesionalisme guru yang tinggi merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya pembelajaran yang berkualitas, bermakna, dan berdampak positif bagi perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Mulyasa (2019:25) menyatakan bahwa profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan

dengan pekerjaan seseorang sebagai mata pencaharian. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama dalam setiap kebijakan dan program pengembangan pendidikan di sekolah.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Profesionalisme guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Profesionalisme guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari kemampuan akademik maupun kemampuan profesi sebagai guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik peserta didik di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Sagala (2022:23) menegaskan bahwa profesionalisme guru sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesinya secara kompeten, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan merupakan cerminan langsung dari kualitas pelaksanaan seluruh tugas dan tanggung jawab profesional guru di sekolah. Supardi (2022:35) menambahkan bahwa profesionalisme guru bukan sekadar kemampuan teknis dalam mengajar, melainkan mencakup keseluruhan sikap, nilai, komitmen, dan kapasitas guru dalam

menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik secara holistik dan berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan krusial dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu serta mendukung keberhasilan para pengikutnya dalam mencapai tingkat profesionalisme yang optimal. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut. Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional menurut Wijaya (2021:121) adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa disadari oleh para pengikutnya. Mulyasa (2024:85) menyatakan bahwa kepala sekolah yang profesional harus mampu merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang mendukung inovasi, memfasilitasi pengembangan kompetensi guru, serta menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan berpengaruh terhadap profesionalisme guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dalam konteks penelitian ini, implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan

Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya didekati secara komprehensif melalui kerangka 4I yang mencakup empat fungsi utama yang saling berkaitan dan saling menguatkan satu sama lain. Wahyudi (2022:103) menyatakan bahwa keempat fungsi tersebut secara sinergis membentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara holistik dan berkelanjutan. Keempat fungsi tersebut menjadi dasar perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

Pertama, fungsi pengaruh ideal mendorong kepala sekolah untuk menjadi teladan nyata bagi seluruh guru dalam hal integritas, dedikasi, dan komitmen profesional. Mulyasa (2019:187) menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu menunjukkan keteladanan yang nyata akan secara tidak langsung mendorong guru untuk meneladani sikap dan perilaku profesional tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, sehingga tercipta budaya profesionalisme yang mengakar kuat di lingkungan sekolah. Wahyudi (2022:105) menambahkan bahwa kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal yang kuat akan mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari seluruh guru, sehingga setiap kebijakan dan program pengembangan profesionalisme guru yang diinisiasi kepala sekolah akan diikuti dengan penuh kesadaran dan ketulusan oleh seluruh guru. Berdasarkan fungsi ini, muncul pertanyaan penelitian tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui fungsi pengaruh ideal diimplementasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

Kedua, fungsi motivasi inspirasional mendorong kepala sekolah untuk senantiasa membangkitkan semangat, antusiasme, dan optimisme guru dalam mengembangkan profesionalismenya melalui pembangunan visi bersama yang jelas dan menginspirasi. Sagala (2022:146) menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi motivasi inspirasional dengan baik akan berhasil membangkitkan motivasi intrinsik guru sehingga guru tidak hanya bekerja karena tuntutan tugas semata, tetapi karena kesadaran dan komitmen yang tulus terhadap profesinya sebagai pendidik yang bertanggung jawab terhadap masa depan peserta didiknya. Supardi (2022:114) menambahkan bahwa kepala sekolah transformasional yang efektif dalam memotivasi guru secara inspirasional akan mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan, sehingga seluruh guru terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan fungsi ini, muncul pertanyaan penelitian tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui fungsi motivasi inspirasional diimplementasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

Ketiga, fungsi stimulasi intelektual mendorong kepala sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang mendukung kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis guru dalam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan pembelajaran secara konstruktif dan berkelanjutan. Mulyasa (2019:189) menegaskan bahwa kepala sekolah transformasional yang efektif dalam memberikan stimulasi intelektual akan mampu mendorong guru untuk aktif berinovasi dalam

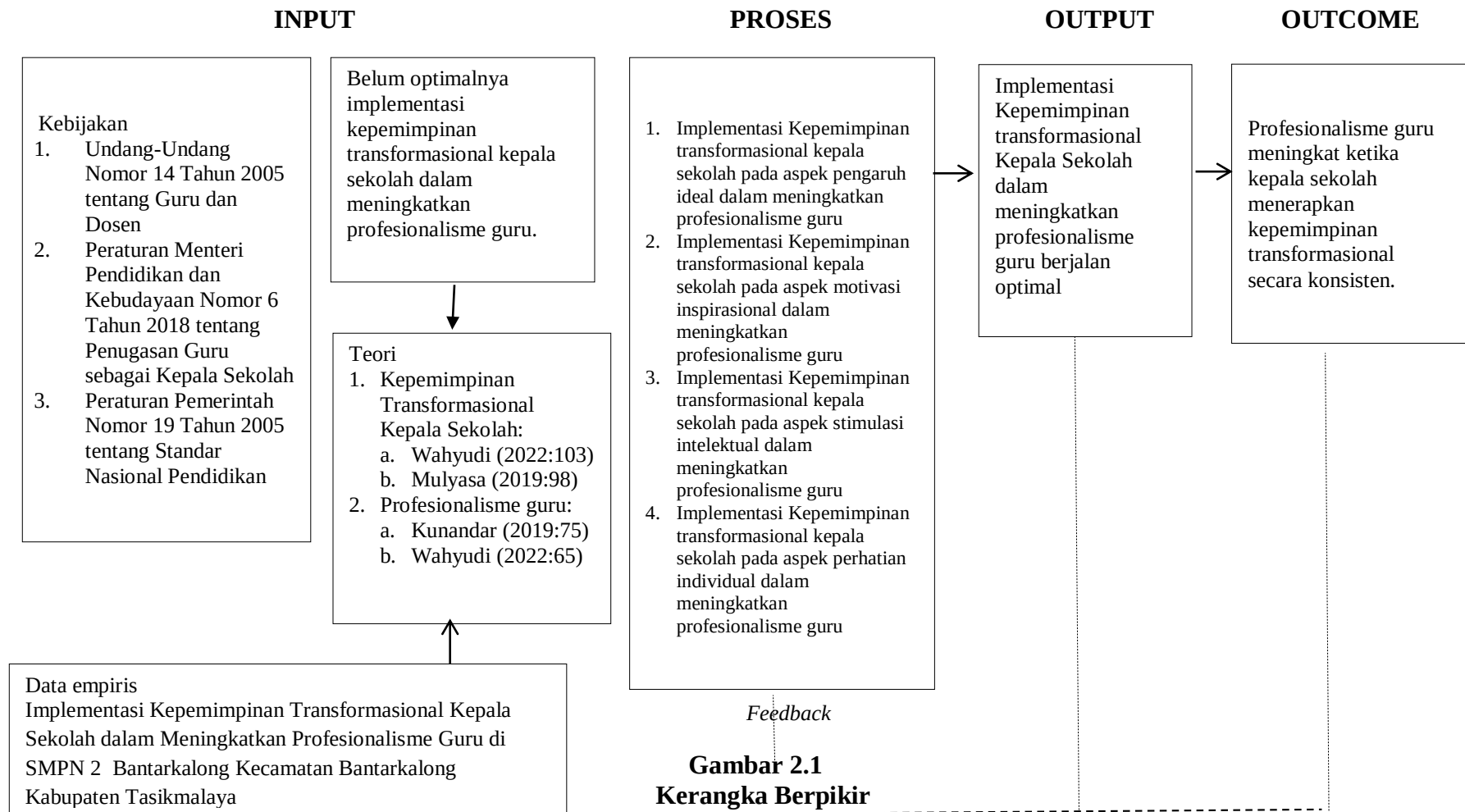
pembelajaran, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, serta melakukan penelitian dan inovasi pembelajaran secara konsisten. Wahyudi (2022:108) menambahkan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan kepala sekolah secara konsisten akan mendorong guru untuk aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan, sehingga profesionalisme guru senantiasa berkembang secara relevan dan kontekstual sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Berdasarkan fungsi ini, muncul pertanyaan penelitian tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui fungsi stimulasi intelektual diimplementasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

Keempat, fungsi perhatian individual mendorong kepala sekolah untuk memberikan bimbingan, pendampingan, dan dukungan yang bersifat personal kepada setiap guru sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan tingkat perkembangan profesionalnya masing-masing. Sagala (2022:150) menyatakan bahwa kepala sekolah transformasional yang mampu memberikan perhatian individual dengan baik akan mampu membangun hubungan yang bermakna dan saling mempercayai dengan setiap guru, sehingga guru merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam setiap upaya pengembangan profesionalismenya secara mandiri dan berkelanjutan. Wahyudi (2022:110) menegaskan bahwa melalui perhatian individual yang tulus dan konsisten, kepala sekolah akan mampu mengidentifikasi potensi tersembunyi setiap guru dan memfasilitasi perkembangannya secara optimal sehingga seluruh guru dapat berkontribusi secara maksimal terhadap

peningkatan profesionalisme dan kualitas pendidikan di sekolah. Berdasarkan fungsi ini, muncul pertanyaan penelitian tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui fungsi perhatian individual diimplementasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian keempat fungsi kepemimpinan transformasional melalui kerangka 4I tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang optimal merupakan kunci utama dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru secara menyeluruh dan berkelanjutan. Ketika kepala sekolah mampu mengimplementasikan keempat fungsi kepemimpinan transformasional tersebut secara sinergis dan konsisten, guru tidak hanya akan meningkat kompetensi teknisnya semata, tetapi juga akan mengalami transformasi yang mendasar dalam cara pandang, sikap, dan komitmennya terhadap profesi sebagai pendidik yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Supardi (2022:112) menyatakan bahwa profesionalisme guru yang tinggi merupakan cerminan langsung dari keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang menyentuh dimensi intelektual, emosional, dan motivasional setiap guru secara individual maupun kolektif, sehingga tercipta budaya profesionalisme yang mengakar kuat dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Kerangka berpikir ini menjadi dasar bagi penelitian untuk menganalisis bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui kerangka 4I dapat dioptimalkan agar profesionalisme guru di SMPN 2 Bantarkalong meningkat secara efektif, holistik, dan berkelanjutan demi terwujudnya pendidikan yang

berkualitas bagi seluruh peserta didik di Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya. Untuk lebih jelasnya, pendekatan masalah dalam penelitian ini disajikan pada bagan berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir