

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah memicu persaingan semakin ketat di bidang layanan Pendidikan.¹ Dalam konteks pendidikan modern, Profesionalisme guru merupakan salah satu aspek utama yang menentukan kualitas suatu lembaga pendidikan.² Seorang guru yang profesional tidak hanya diharapkan menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kecakapan pedagogik, kepribadian yang baik, kemampuan sosial yang adaptif, serta tanggung jawab profesional terhadap pekerjaannya. Profesionalisme ini menjadi cerminan integritas seorang pendidik sekaligus indikator mutu pendidikan di sekolah.³

Peningkatan mutu pendidikan nasional tidak dapat dilepaskan dari kualitas profesionalisme guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan. Meskipun berbagai kebijakan telah dilakukan pemerintah melalui sertifikasi guru, pelatihan berkelanjutan, dan program pengembangan kompetensi, fakta empiris menunjukkan bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi tersebut adalah hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menunjukkan adanya kesenjangan capaian kompetensi guru antar wilayah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasional seperti kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang berkembang di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan yang visioner, disertai dengan budaya kerja yang sehat, diyakini mampu membentuk karakter guru yang profesional, berdedikasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan

¹ Ujang Muhyidin, "Pengaruh bauran pemasaran jasa pendidikan terhadap keputusan mahasiswa memilih perguruan tinggi swasta di Jawa Barat," *Prosiding seminar nasional multi disiplin ilmu & call for papers unisbank (SENDI_U) kajian multi disiplin ilmu untuk mewujudkan poros maritim dalam pembangunan ekonomi berbasis kesejahteraan rakyat*, 2015. 2

² Emma Visram, "The world's most expensive boarding schools," *Artikel Media (Forbes/Business Insider)*, January 2023.1

³ Claire Maxwell and Peter Aggleton, *Elite education: International perspectives*, ed. Claire Maxwell and Peter Aggleton, 2nd ed. (London & New York: Routledge, 2020).1

mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang visioner, disertai dengan budaya kerja yang sehat, diyakini mampu membentuk karakter guru yang profesional, berdedikasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.⁴

Fenomena ini dapat diamati pada lembaga pendidikan premium di Indonesia, di beberapa provinsi Jawa Barat menurut data yang diambil dari BPMP Provinsi Jawa Barat tahun 2016,⁵ bahwa UKG Jawa Barat menempati posisi ke 7, dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
SDM Hasil UKG per Provinsi di Indonesia

No	Provinsi	Rata-rata nilai UKG	Peringkat Nasional
1	Yogyakarta	62,58	1
2	Jawa Tengah	59,10	2
3	Jawa Barat	55,06	7

Sumber: Data diakses dari: BPMP, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan adanya perbedaan tingkat kompetensi guru antarprovinsi di Indonesia. Provinsi Yogyakarta menempati peringkat pertama nasional dengan rata-rata nilai UKG sebesar 62,58, diikuti oleh Jawa Tengah pada peringkat kedua dengan nilai rata-rata 59,10. Sementara itu, Jawa Barat memperoleh nilai rata-rata 55,06 dan berada pada peringkat ketujuh nasional.

Data kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi guru di Jawa Barat masih berada di bawah Yogyakarta dan Jawa Tengah, sehingga diperlukan upaya peningkatan profesionalisme dan kompetensi guru secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan. Data uji kompetensi di Kota Bandung dapat dilihat dalam tabel 1.2

⁴ Reni Rochaeni et al., "Karakteristik kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 30" 3, no. 4 (2024): 2801–10.

⁵ Ashari Muhri, "7 Provinsi raih nilai terbaik UKG 2015," BPMP Provinsi Sulawesi Selatan, 2016.⁷

Tabel 1.2
Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Kota Bandung

Wilayah	Kompetensi Profesional	Kompetensi Pedagogik	Nilai UKG
Kota Bandung	63.53	53.25	58.39
Bandung Timur	60.16	51.13	55.64

Sumber: Data diakses dari : <https://vm36.upi.edu/index.php>, 2016

Hasil UKG Kota Bandung,⁶ Tabel 1.2 menyajikan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Tahun 2016 di Kota Bandung yang dilakukan pada guru Sekolah, baik negeri maupun swasta, dengan perbandingan antara wilayah Kota Bandung dan Bandung Timur. Berdasarkan data tersebut, pada aspek kompetensi profesional, Kota Bandung memperoleh nilai sebesar 63,53, sedangkan Bandung Timur mencapai 60,16. Pada kompetensi pedagogik, Kota Bandung mencatat nilai 53,25, sementara Bandung Timur sebesar 51,13. Adapun nilai UKG secara keseluruhan di Kota Bandung adalah 58,39, lebih tinggi dibandingkan Bandung Timur yang memperoleh 55,64. Data ini menunjukkan bahwa capaian kompetensi guru di Kota Bandung secara umum lebih unggul dibandingkan wilayah Bandung Timur, meskipun keduanya masih memerlukan peningkatan untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Sekolah yang memiliki kepemimpinan yang mampu menghadirkan sebuah lembaga yang memiliki guru yang professional akan menciptakan sekolah berkualitas dan memiliki citra yang unggul, menurut Chairullia, 2005.⁷

Berikut presentasi guru yang sudah dan belum tersertifikasi di SMP Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung. Hasil kajian terhadap dimensi profesionalisme dapat dilihat pada tabel 1.3

⁶ Nia Juniawati, "Kontribusi kepemimpinan partisipatif dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Bandung Timur," *Jurnal Administrasi Pendidikan* XXIV, no. 2 (2017): 122,

⁷ Atika Putri Chairullia, "6 Sekolah SMA termahal di Bandung," *ANTARA*, January 2025.1

Tabel 1.3
Hasil Kajian Terhadap Dimensi Profesionalisme Guru, Persentasi
Jumlah Guru Tersertifikasi di Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota
Bandung

Tempat Mengajar	Tersertifikasi	
	Sudah	Belum
SMP Triyasa Kota Bandung	23	0
SMP PGRI 10 Kota Bandung	28	3
SMP Tunas Unggul Kota Bandung	14	12
Presentasi %	82	18

Sumber: Diadaptasi/dimodifikasi dari data SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung (2026)

Jika dilihat dari tabel 1.3, jumlah guru yang sudah tersertifikasi di tiga sekolah di Kota Bandung cukup baik yaitu sebesar 82 %. Peralihan menuju pendidikan yang berkelanjutan memerlukan perubahan mendasar dalam pola pikir dan langkah nyata para pendidik serta seluruh pemangku kepentingan.⁸

Gambaran mengenai praktik kepemimpinan transformasional dalam aspek pengembangan kemampuan guru di SMP SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung di peroleh melalui analisis partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional. Pengembangan kemampuan tersebut mencerminkan upaya kepala sekolah dalam mendorong Dalam lingkup luas pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan, sejumlah teori utama menelaah hubungan dinamis antara kepemimpinan dan konteks budaya. Teori-teori tersebut menitikberatkan pada perspektif yang berorientasi pada budaya, yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan sekolah membangun interaksi dengan latar belakang budaya siswa, sehingga membentuk dan

⁸ Mulyawan Safwandi et al., *“Managemen strategik: teori dan praktek dalam organisasi pendidikan,”* n.d. 2015. 19

memperkuat budaya sekolah yang inklusif serta selaras dengan visi kepemimpinan.⁹

Berikut hasil kajian terhadap dimensi budaya sekolah presentasi presensi guru di Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Kajian Terhadap Dimensi Budaya Sekolah Presentasi Presensi Guru di Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung

Tempat Mengajar	Presensi Rata-rata dalam Satu Tahun	
	Terpenuhi Kehadiran	Tidak Terpenuhi
SMP Triyasa Kota Bandung	Sangat Baik	-
SMP PGRI 10 Kota Bandung	Sangat Baik	-
SMP Tunas Unggul Kota Bandung	Sangat Baik	-

Sumber: Diadaptasi/dimodifikasi dari data SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung (2026)

Dari tabel 1.4 dapat kita ketahui bahwa budaya yang baik telah diterapkan dengan baik di SMP Triyasa, PGRI 10, dan Tunas Unggul Kota Bandung dengan jumlah presensi guru yang terpenuhi. Peran dari Kepala sekolah Menerapkan pengembangan visi dan budaya belajar satuan pendidikan.¹⁰ Kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah memiliki hubungan timbal balik yang erat. Di satu sisi, pemimpin transformasional menanamkan nilai-nilai inti yang menjadi dasar budaya sekolah. Di sisi lain, budaya sekolah yang kuat akan memperkuat dampak kepemimpinan tersebut. Contoh nyata terlihat ketika kepala sekolah secara konsisten memberikan apresiasi terhadap inovasi guru, hal ini tidak hanya memacu semangat pengembangan profesional tetapi juga perlahan membentuk

⁹ Alaa Elmalak-Watad and Chen Schechter, "social mobility leadership: the principal's role in leading students' mobility within a minority group," *Journal of Educational Administration and History*, 2025, 8

¹⁰ Kemdikbud RI, *Peraturan Direktur Jendral Guru Dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi Nomor 7327/B.B1/HK.03.01/2023* (Jakarta, 2023).¹⁰

budaya menghargai kreativitas di seluruh lingkungan sekolah. Sinergi inilah yang kemudian memancarkan citra positif sekolah sebagai lembaga yang dinamis dan progresif. Kepemimpinan yang baik diharapkan dapat memberikan manfaat untuk untuk lebih luas bagi lembaga umat islam.¹¹

Kepemimpinan ini disebutkan juga dalam QS Al-Baqarah ayat 30 tentang penciptaan manusia sebagai khalifah di bumi memberikan landasan filosofis yang kuat bagi kepemimpinan transformasional di sekolah. Ayat ini mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin pendidikan pada hakikatnya adalah pelaksana amanah ilahi untuk memakmurkan dan memberdayakan. Sebagaimana Nabi Muhammad SAW mencontohkan kepemimpinan yang membebaskan (QS Ali Imran 159), kepala sekolah transformasional pun dituntut untuk mempraktikkan nilai-nilai kasih sayang, musyawarah, dan pemberdayaan dalam membangun citra sekolah. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya fokus pada pencapaian administratif, tetapi lebih pada penyiapan generasi rabbani yang berakhlak mulia.

Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang akan merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami senantiasa bertasbih dengan memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Banyak hal yang dimiliki oleh manusia dasar untuk melakukan kerusakan dan dasar untuk melakukan perbaikan, pemimpin yang diciptakan adalah yang memiliki dasar untuk melakukan perbaikan. Sedangkan dalam tafsir Ibnu Katsir disebutkan ada dialog antara Allah Subhana Wata’ala, dengan para malaikat, dimana disebutkan bahwa manusia suka berbuat kerusakan, namun Allah Subhana

¹¹ Reni Rochaeni et al., “Karakteristik kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur’an Surat Al-Baqarah Ayat 30” 3, no. 4 (2024): 2801–10.

Wata'ala, menegaskan bahwa Allah Subhana Wata'ala, lebih mengetahui dari para makhluk-Nya.¹² Kepemimpinan juga dapat menjadi agen perubahan bagi yang meng-ekspor secara dinamis antara kontek kepemimpinan dan konteks budaya.¹³

Dalam hadist juga disebutkan yaitu Rasulullah Saw, Bersabda:

مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّةً، يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٍ لِرَعِيَّتِهِ، إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ

(رواه البخاري ومسلم)

Artinya: "Tidaklah seorang hamba yang diserahi Allah untuk memimpin rakyatnya, kemudian ia meninggal dunia dalam keadaan menipu/tidak jujur terhadap rakyatnya, melainkan Allah mengharamkan surga baginya."

Dimensi pengaruh keteladanan merupakan aspek yang direkomendasikan adanya pelatihan kepala madrasah guna meningkatkan kualitas kepemimpinan dan keteladanan mereka di lingkungan sekolah.¹⁴ Pelatihan ini sudah menjadi budaya baik yang berjalan dan menjadi bagian dari standar tercapainya profesionalisme guru. Prinsip-prinsip tersebut selaras dengan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, seperti komitmen, loyalitas, dan kepuasan pengikut, serta berkontribusi dalam membangun budaya sekolah yang kondusif melalui pengkondisian, keteladanan, dan kegiatan terprogram.¹⁵

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam mewujudkan komitmen bersama melalui stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan keteladanan moral, di mana kepala sekolah tidak hanya berfokus pada transaksi harian, tetapi juga membangun komitmen bersama melalui visi yang menginspirasi.¹⁶ Peran kepala sekolah sebagai pembangun budaya sekolah yang

¹² Masfi Sya'fiatul Ummah, *Tafsir ibnu katsir*, Pustaka Imam Asy-Syafi' I, vol. 11 (Bandung: sygma creative media corp, 2019). 14

¹³ Elmalak-Watad and Schechter, "Social mobility leadership: the principal's role in leading students' mobility within a minority group." 1

¹⁴ Khoiruddin Bashori, "Pendidikan Politik di Era Disrupsi," *SUKMA:Jurnal Pendidikan* Volume2,issu2 (2018). 2

¹⁵ MD Abu Issa Ghazi, "Islamic perspective of leadership in management; foundation, traits, and principles," *international journal of management and accounting*, February 29, 2020, 1–9, <https://doi.org/10.34104/ijma.020.0109>.

¹⁶ Bernard M Bass and Ronald E Riggio, "Transformasional Leadership, Second Edition," n.d.

positif dan berorientasi pada keunggulan tidak dapat diabaikan. Karena kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan.¹⁷

Kepemimpinan yang didukung visi jelas, kemampuan memotivasi yang efektif, serta pengelolaan sumber daya yang optimal akan menjadi faktor penentu dalam membawa institusi pendidikan menuju transformasi yang bermakna. Dalam konteks perubahan yang dinamis saat ini, tuntutan terhadap kepala sekolah telah berkembang melampaui sekadar tugas administratif, menuntut kapasitas kepemimpinan yang responsif, inovatif, dan inspiratif dalam menjawab berbagai tantangan kontemporer.

Kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam mewujudkan hal ini, di mana kepala sekolah tidak hanya berfokus pada transaksi harian, tetapi juga membangun komitmen bersama melalui visi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan keteladanan yang muncul dari generasi ini tidak hanya memerlukan solusi instan, melainkan pendekatan sistematis yang mampu mengubah hambatan menjadi peluang pengembangan pendidikan yang lebih berkualitas dan relevan.¹⁸

Kualitas pendidikan dapat dilihat melalui pelaksanaan proses belajar mengajar, hasil belajar siswa, mutu lulusan, serta tingkat kepuasan dari para pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat. Sementara itu, profesionalisme guru yang tinggi mampu menunjukkan sejauh mana tenaga pendidik tersebut dapat menjalankan perannya secara efektif, membangun kepercayaan publik, serta mencetak lulusan yang kompeten baik di tingkat pendidikan berikutnya maupun di kehidupan bermasyarakat.

Di kota besar seperti Bandung, persaingan antar sekolah cukup ketat, persaingannya cukup berat dan kian ketat, mencakup aspek prestasi akademik, inovasi program, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Nilai yang diberikan oleh orang tua terhadap lembaga pendidikan sering kali

¹⁷ Artilah, Agus Gunawan, and Abdul Muim, "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Insan Aqilah 1 Kota Serang dan SMK PGRI 4 Kota Serang," *Jurnal Syntax Transformation* 3, no. 6 (2022). 3

¹⁸ Sartini et al., "Tantangan kepemimpinan adaptif dalam dunia pendidikan di era generasi Millennial," *Teaching : Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 4, no. 2 (2024).

mencerminkan tingkat profesionalitas guru dalam mengajar, membimbing, dan memberi teladan kepada siswa.

Suatu proses dapat dikatakan berkualitas tinggi apabila terdapat koordinasi, keselarasan, dan integrasi yang harmonis terhadap seluruh input lembaga pendidikan seperti guru, siswa, kurikulum, dana, perlengkapan, dan sebagainya. Harmonisasi ini akan menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan nyaman, mampu meningkatkan motivasi serta minat belajar siswa, dan benar-benar mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.¹⁹ Mutu pendidikan yang demikian akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi tetapi juga mampu bersaing. Dunia pendidikan telah mengalami perubahan besar, tidak hanya pada metode pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi dan pendekatan interaktif, tetapi juga pada strategi dalam menarik serta mempertahankan peserta didik.²⁰

Mewujudkan layanan pendidikan yang unggul, sekolah perlu menerapkan berbagai strategi peningkatan mutu secara sistematis dan terukur. Dalam konteks manajemen pendidikan, upaya terstruktur ini dikenal sebagai Program Penjaminan Mutu Pendidikan.²¹ Permasalahan yang terjadi di Kota Bandung saat ini adalah meningkatnya tuntutan terhadap mutu pendidikan, yang salah satunya sangat bergantung pada profesionalisme guru. Dalam konteks persaingan antar sekolah, baik negeri maupun swasta, kualitas guru menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan dalam memberikan layanan pembelajaran yang unggul. Profesionalisme guru tidak hanya mencakup kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga mencerminkan sikap, tanggung jawab, serta dedikasi dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Berikut indeks kepuasan di salah satu sekolah di Kota Bandung yaitu di Tunas Unggul dapat dilihat pada table 1.5

¹⁹ Ahmad Fauzi, "Analisis biaya mutu dalam meningkatkan daya saing pendidikan," *Jurnal manajemen pendidikan* 1, no. 1 (2020). 5

²⁰ Kartika Sari Suharto, Febriansyah Febriansyah, and Miya Dian Kamila, "Moderasi citra merek sekolah terhadap pengaruh promosi digital dan kualitas layanan terhadap minat calon siswa baru di SMK Laboratorium Global," *Journal of Education and Instruction (JOEAI)* 7, no. 2 (Desember 4, 2024):. 5

²¹ H.A Rusdiana and Tatang Ibrahim, *Manajemen mutu terpadu*, 1st ed., vol. 1 (Bandung: Yramadia, 2021). 6

Tabel 1.5
Data Indeks Kepuasan Siswa dan Orang Tua Terhadap Layanan Sekolah

No	Nama Guru	Jabatan	IKO	Keterangan
1	Argit Muktiawan, S.Pd., Gr.	Kurikulum	0,81	Puas
2	Annisa Rizqi Rahmawati, S.Pd., Gr.	Humas	0,82	Sangat Puas
3	Mustafa Reza Raihan Sind, M.Pd., Gr.	Kesiswaan	0,81	Puas
4	Iis Rohaeti, S.Ak.	Staf Keuangan	0,82	Sangat Puas
5	Faizal Abidin, S.T.	Koor. ICT	0,81	Puas
6	Rd Putri Annida Qisty, S.Pd., Gr., M.Hum.	Pengembangan Potensi	0,78	Puas
7	Ridha Pangestu Widya Astuti, S.Pd.	Kepala Perpustakaan	0,80	Puas
8	Mira Kania Wardhani, M.Psi.	Psikolog	0,78	Puas
9	Dany Wawan Harida, S.Pd., Gr.	Koor. Sarana dan Prasarana	0,82	Sangat Puas

Sumber: Diadaptasi/dimodifikasi dari data SMP Tunas Unggul Kota Bandung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
(2026)

Dari hasil tabel 1.5 dapat kita ketahui bahwa kepuasan orangtua dan siswa menjadi gambaran profesionalisme guru. Budaya sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan dan penguatan profesionalisme guru. Lingkungan sekolah yang kondusif, kerja sama yang harmonis, nilai-nilai disiplin, serta kebiasaan belajar berkelanjutan akan menciptakan ekosistem pendidikan yang mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam mengajar. Budaya positif yang dibangun melalui kegiatan rutin, keteladanan, dan interaksi sosial di lingkungan sekolah menjadi pondasi penting dalam menumbuhkan sikap profesional para pendidik.

Berikut hasil kajian terhadap dimensi pengembangan kemampuan dalam praktik kepemimpinan transformasional di SMP Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1.6
Hasil Kajian terhadap Dimensi Pengembangan Kemampuan dalam
Praktik Kepemimpinan Transformasional di Kota Bandung

No	Nama Sekolah	Jumlah Mengikuti Pelatihan	Jumlah Ideal (4 Kali/Tahun)	Persentase (%)	Kriteria
1	2	3	4	5	6
2	SMP Triyasa	5	4	125	Sangat baik
3	SMP PGRI10	5	4	125	Sangat baik
4	SMP Tunas Unggul	5	4	125	Sangat baik

Sumber: Diadaptasi/dimodifikasi dari data SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung (2026)

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung memiliki tingkat partisipasi pelatihan sebesar 125% dari jumlah ideal empat kali pelatihan per tahun, sehingga termasuk kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional melalui pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kondisi tersebut mencerminkan penerapan dimensi *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* yang mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang. Meskipun demikian, peningkatan profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh tingginya partisipasi pelatihan, tetapi juga oleh implementasi hasil pelatihan dalam pembelajaran serta dukungan budaya sekolah yang kondusif. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Fenomena tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio²² yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan kapasitas bawahannya melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk terus berkembang, berinovasi, dan meningkatkan kualitas kinerjanya sebagai tenaga profesional.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya sekolah juga merupakan faktor penting yang memengaruhi profesionalisme guru. Menurut Terrence E. Deal dan Kent D. Peterson,²³ budaya sekolah mencerminkan nilai, keyakinan, norma, tradisi, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Dalam lingkungan seperti ini, guru terdorong untuk terus belajar, berbagi pengalaman, dan mengembangkan kompetensinya sehingga profesionalisme dapat tumbuh secara optimal.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam mengelola dan mengarahkan sekolah akan memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja, motivasi, serta kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.²⁴ Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung memiliki urgensi yang tinggi mengingat pentingnya peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan kualitas guru. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji kepemimpinan transformasional maupun budaya sekolah secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan kedua variabel

²² Bernard M Bass and Ronald E Riggio, *Transformational leadership*, Lawrence Erlbaum Associates (London, 2006). 20

²³ Terrence E. Deal and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1999), 89

²⁴ Icha Nurfasicha, Muarif Mahmud Suhada, and Faizin, "Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru (Penelitian Di MI Islamiyah Wareng)," *Ibtida* 1, no. 1 (2021): 4.

tersebut dalam menjelaskan profesionalisme guru masih relatif terbatas, khususnya pada konteks sekolah di SMP Triyasa, PGRI 10 dan Tunas Unggul Kota Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh H. Anik dan Lantif Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 18,91% terhadap prestasi belajar siswa.²⁵

Hasil observasi di SMP Triyasa, SMP PGRI 10, dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah dengan kepemimpinan transformasional yang kuat dan budaya sekolah yang positif cenderung memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Hal ini terlihat dari tingginya partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang bahkan melampaui jumlah ideal yang ditetapkan. Guru tidak hanya aktif mengikuti pelatihan, tetapi juga menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan perangkat pembelajaran, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan dukungan yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Permasalahan ini menarik untuk dikaji lebih dalam, karena penulis tidak hanya ingin menggali permasalahan dari hal yang negative saja, akan tetapi dalam penelitian ini penulis ingin menggali dari permasalahan positif tentang sekolah yang mempunyai citra baik di Kota Bandung melalui penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berpengaruh terhadap

²⁵ Anik Hendrawati and Lantif iat Prasojo, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya sekolah terhadap prestasi belajar,” *Pendidikan, Jurnal Akuntabilitas Manajemen* 3, no. 2 (2015): 1.

peningkatan profesionalisme guru di tiga Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi para pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu tenaga pendidik. Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan di Kota Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Tiga Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidik.

B. Rumusan Masalah

Kepemimpinan Transformasional serta budaya sekolah berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan guru, staf, dan siswa melalui visi yang inspiratif, komitmen yang tinggi, loyalitas terhadap lembaga, serta kepedulian terhadap kesejahteraan seluruh warga sekolah. Sementara itu, budaya sekolah yang kondusif tercermin dari suasana kerja yang harmonis, keteladanan para pendidik, serta pelaksanaan kegiatan yang terencana maupun spontan yang mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam pembelajaran. Kolaborasi antara kepemimpinan yang visioner dan budaya sekolah yang kuat akan memperkuat kompetensi guru, meningkatkan kinerja profesionalnya, serta mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Maka dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap profesional guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesional guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesional guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap profesional guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesional guru di tiga sekolah menengah pertama di Kota Bandung?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesional guru.
- b) Menambah referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah, terhadap profesional guru dengan pendekatan terintegrasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi kepala sekolah: Memberikan wawasan dan masukan strategis mengenai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dan budaya sekolah untuk memperkuat profesional guru.
- b) Bagi guru dan staf sekolah: Menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan kinerja dan kolaborasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.
- c) Bagi pengambil kebijakan (Dinas Pendidikan): Memberikan data dan analisis sebagai dasar dalam merancang kebijakan peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan peran kepala sekolah.
- d) Bagi masyarakat dan orang tua siswa dan lembaga sekolah: Menyediakan informasi objektif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mutu

pendidikan, agar dapat selektif bagi orang tua dalam memilih institusi pendidikan yang tepat.

E. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada sekolah menengah pertama swasta di Kota Bandung, dengan melakukan tempat penelitian di SMP Triayasa, SMP PGRI 10 dan SMP Tunas Unggul Kota Bandung.
2. Variabel independen yang dianalisis adalah kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah.
3. Variabel dependen yang dianalisis adalah profesionalisme guru sebagaimana dipersepsikan oleh guru

F. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Menurut Bass dan Ronald, (2006),²⁶ 27 dalam penelitian ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing warga sekolah melalui visi yang jelas, komitmen, loyalitas, serta perhatian terhadap kepuasan seluruh warga sekolah. Indikator yang digunakan mencakup:

- a. Pengaruh ideal (*Idealized influence*)
- b. Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)
- c. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)
- d. Perhatian individu (*Individualized consideration*)

2. Budaya Sekolah (X_2)

Budaya sekolah dalam penelitian ini merujuk pada seperangkat nilai, kebiasaan, dan tradisi yang terinternalisasi dalam kehidupan sekolah yang

²⁶ Bernard M and Ronald E Riggio, *Transformational leadership, lawrence erlbaum associates* (London, 2006).89

²⁷ Bass and Riggio, "Transformational leadership, Second Edition."21

mempengaruhi perilaku seluruh warga sekolah. Indikator yang digunakan menurut Terrence E Deal and Kent D Petersen,²⁸ mencakup:

- a. Nilai-nilai (*values*)
- b. Keyakinan (*beliefs*)
- c. Norma (*norms*)
- d. Asumsi (*assumptions*)

3. Profesionalisme Guru (Y)

Profesionalisme guru dimaknai sebagai kemampuan, komitmen, dan tanggung jawab seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik profesi sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.²⁹

Menurut Hustler and McIntyre,³⁰ Seorang guru profesional dituntut tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang memadai, tetapi juga menunjukkan integritas dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan fungsi pendidikan, pengajaran, serta pembimbingan peserta didik secara efektif dan bermartabat. Indikator profesionalisme guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Sedangkan dimensi yang menjadi indikator profesionalisme guru mencakup:

- a. Pengetahuan dan pemahaman (Knowledge and understanding)
- b. Keterampilan (Skills)

G. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya yang relevan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah, terhadap profesionalisme guru. Berikut beberapa penelitian yang menjadi landasan dan pembanding:

²⁸ Terrence E. Deal and Kent D. Peterson, *shaping school culture the heart of leadership*, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1999), 99

²⁹ kemdikbud.RI, “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen” (2005AD).

³⁰ David Hustler and Donald McIntyre, *developing competent teachers* (London: David Fulton Publish, 1996), 89-90

1. Penelitian ini berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan ". Penelitian ini dilakukan oleh Liana Ariesha Khoerudin,

Mulyawan Safwandi Nugraha dan Endin Nasrudin Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah memengaruhi mutu pendidikan di MTs se-Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Sukabumi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis PLS-SEM melalui SmartPLS 3.0, penelitian melibatkan seluruh guru sebagai responden. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan sebesar 41,7%, dengan nilai t-statistik 4,242 dan p-value di bawah 0,05.³¹

2. Penelitian ini berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon". Penelitian ini dilakukan Roodmansye E.I Salenussa, R. Kempa, J.E Lekatompessy, Sumarni Rumfot. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan Budaya Sekolah terhadap kinerja guru di SMA penggerak Kecamatan Sirimau, Kota Ambon. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada dalam kategori tinggi, sementara uji hipotesis melalui regresi linear mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan sebesar 21,1% terhadap kinerja guru, budaya sekolah memberikan pengaruh lebih besar sebesar 30,2%, dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini membuktikan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah penggerak.³²

³¹ Liana Ariesha Khoerudin et al., "Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan, 28.

³² Roodmansye E I Salenussa et al., "pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah penggerak SMA Di

3. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan oleh Rian Iskandar, Hariandy Hasbi. Hasil dari penelitian ini di Yayasan Tunas Dayaloka Bogor menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut melibatkan seluruh anggota populasi yang berjumlah 37 orang sebagai responden, dengan teknik *sampling jenuh* dan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di lingkungan yayasan tersebut.³³
4. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru” (penelitian di SMA Negeri Kabupaten Rembang). Tesis ini dilatarbelakangi oleh tuntutan agar guru memiliki kinerja yang mampu memenuhi harapan masyarakat terhadap mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme memiliki hubungan yang sangat kuat serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 55,5%, budaya sekolah 52,1%, dan profesionalisme menunjukkan korelasi sangat kuat dengan kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh sebesar 65,7% terhadap kinerja guru, sedangkan 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.³⁴
5. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Terhadap Kinerja Guru” (penelitian di SMA Negeri se-Kota Bandar Lampung). Tujuan penelitian ini adalah untuk

Kecamatan Sirimau Kota Ambon,” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5 (2024): 1431–44.

³³ Rian Iskandar and Hariandy Hasbi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 3.

³⁴ Aris Susanto, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru,” *Eprints*, 2024, 7.

menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto. Sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, Sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling dan diperoleh sebanyak 336 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. ³⁵

6. Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak” (di SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon) bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta faktor pendukung dan penghambat supervisi akademik dan manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan supervisi melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi secara sistematis. Faktor pendukung supervisi meliputi ketersediaan waktu, sosialisasi jadwal, dan motivasi kepada guru, sedangkan faktor penghambat utamanya adalah keterbatasan waktu dalam pelaksanaan supervisi. Supervisi yang dilakukan membantu meningkatkan kompetensi mengajar guru dan memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran. ³⁶
7. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru” (studi kasus di MTS Ma'arif NU Kabupaten Banyumas) bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim sekolah, dan komitmen profesional terhadap kinerja guru di MTs

³⁵ Marsasanda Andarian, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja guru,” *Digital Resitori Unila*, 2026, 1.

³⁶ Hasanudin Rumakabes, R Kempa, and Sumarni Rumfot, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah pengerak SMA Di Kecamatan Sirimau Kota Ambon,” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2024): 1.

Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah, komitmen profesional, dan kinerja guru. Selain itu, iklim sekolah dan komitmen profesional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dapat mendukung terciptanya iklim sekolah yang baik, memperkuat komitmen profesional, dan meningkatkan kinerja guru.³⁷

8. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru” (di SMP swasta Muhammadiyah 01 Medan) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 38,8%, sehingga semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi pula profesionalisme guru.³⁸
9. Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru “ (di sekolah dasar) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar melalui studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui faktor mediasi seperti motivasi kerja, budaya sekolah, self-efficacy, dan iklim kerja.³⁹

³⁷ Ahmad Adzkiya, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim sekolah dan komitmen profesionalisme guru terhadap kinerja guru (studi kasus Di MTS Ma'arif NU Kabupaten Banyumas),” *Junas Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi* 22, no. 4 (2021): 1.

³⁸ Syafira Syafira, Candra Wijaya, and Khairuddin Khairuddin, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru Di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan,” *Aripafi* 2, no. 6 (2024): 1.

³⁹ Rona Elviliza et al., “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar,” *JKPS* 10, no. 4 (2025): 1.

10. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Peran Komite Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan” (SMA Negeri di Kabupaten Rembang)”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, profesionalisme guru, dan peran komite sekolah terhadap mutu pendidikan SMA Negeri di Kabupaten Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan, baik secara parsial maupun simultan, dengan pengaruh bersama sebesar 47,9%, sehingga peningkatan kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, dan peran komite sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan.⁴⁰

Untuk lebih jelasnya variabel perbedaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.7

Tabel 1.7
Perbedaan Variabel Penelitian

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
1	2	3	4	5
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (MTs se-Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Sukabumi)	Variabel Bebas: a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Variabel terikat: a. Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian b. Teori yang digunakan
2	Pengaruh Kepemimpinan	Variabel bebas a. Pengaruh	Variabel terikat:	a. Variabel Penelitian

⁴⁰ Yuli Riyatno, Widya Kusumaningsih, and Soedjono Soedjono, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, profesionalisme guru, dan peran komite sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan,” *JIPS* 5, no. 2 (2024): 1.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
1	2	3	4	5
	Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon	Kepemimpinan Transformasi Variabel bebas b. Budaya Sekolah	a. Kinerja Guru	b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas a. Kepemimpinan Transformasional	Variabel terikat: a. Kinerja Karyawan	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru	Variabel bebas a. Budaya Sekolah	Variabel terikat: a. Terhadap Profesionalisme Guru	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (penelitian di SMA Negeri se-Kota Bandar Lampung)	Variabel bebas a. Kepemimpinan Transformasional	Variabel bebas a. Budaya Organisasi Variabel terikat: a. Kinerja Guru	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Variabel bebas a. Kepemimpinan Transformasional	Variabel terikat: a. Kinerja Guru	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
1	2	3	4	5
	dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon	nal b. Budaya Sekolah		c. Teori yang digunakan
7	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim sekolah dan komitmen profesionalisme guru terhadap kinerja guru (studi kasus di MTS Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)	a. Kepemimpinan Transformasional	Variabel terikat: a. Kinerja Guru	a. Variabel penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
8	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru di SMP swasta Muhammadiyah 01 Medan	Variabel bebas a. Kepemimpinan Transformasional terikat: a. Profesionalisme Guru	Variabel bebas a. Budaya Sekolah	a. Variabel penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
9	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar	Variabel bebas a. Kepemimpinan Transformasional	Variabel terikat: a. Kinerja Guru	a. Variabel Penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan
10	Pengaruh	Variabel bebas	Variabel bebas	a. Variabel

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
1	2	3	4	5
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Peran Komite Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (SMA Negeri di Kabupaten Rembang)	a. Kepemimpinan Transformasional	a. Profesionalisme Guru, Variabel b. Peran Komite Sekolah terikat: a. Peningkatan Mutu Pendidikan	penelitian b. Tempat Penelitian c. Teori yang digunakan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

H. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan kerangka berpikir yang menghubungkan tiga konsep utama:

1. Kepemimpinan transformasional dengan tiga unsur pokok yaitu komitmen diwujudkan melalui kesetiaan pemimpin pada visi pendidikan dan konsistensi dalam pengambilan keputusan strategis. Loyalitas yang terlihat dari upaya pemimpin mempertahankan nilai-nilai inti sekolah, kepuasan pengikut tercipta dengan guru dan staf merasakan dukungan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. (Bernard & Ronald)⁴¹
2. Budaya sekolah dalam penelitian ini merujuk pada seperangkat nilai, kebiasaan, dan tradisi yang terinternalisasi dalam kehidupan sekolah yang mempengaruhi perilaku seluruh warga sekolah. Indikator yang digunakan menurut Terrence E Deal and Kent D Petersen,⁴² mencakup:
 - a. Nilai dan keyakinan bersama
 - b. Simbol dan ritual

⁴¹ Bernard M Bass and Ronald E Riggio, *transformational leadership, lawrence erlbaum associates* (London, 2006). 21

⁴² Terrence E. Deal and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture The Heart of Leadership*, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1999). 26-27

- c. Cerita dan legenda sekolah
 - d. Norma dan harapan
3. Profesionalisme Guru (Y)

Profesionalisme guru dimaknai sebagai kemampuan, komitmen, dan tanggung jawab seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik profesi sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seorang guru profesional dituntut tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang memadai, tetapi juga menunjukkan integritas dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan fungsi pendidikan, pengajaran, serta pembimbingan peserta didik secara efektif dan bermartabat, Menurut Donald McIntyre, (1996)⁴³

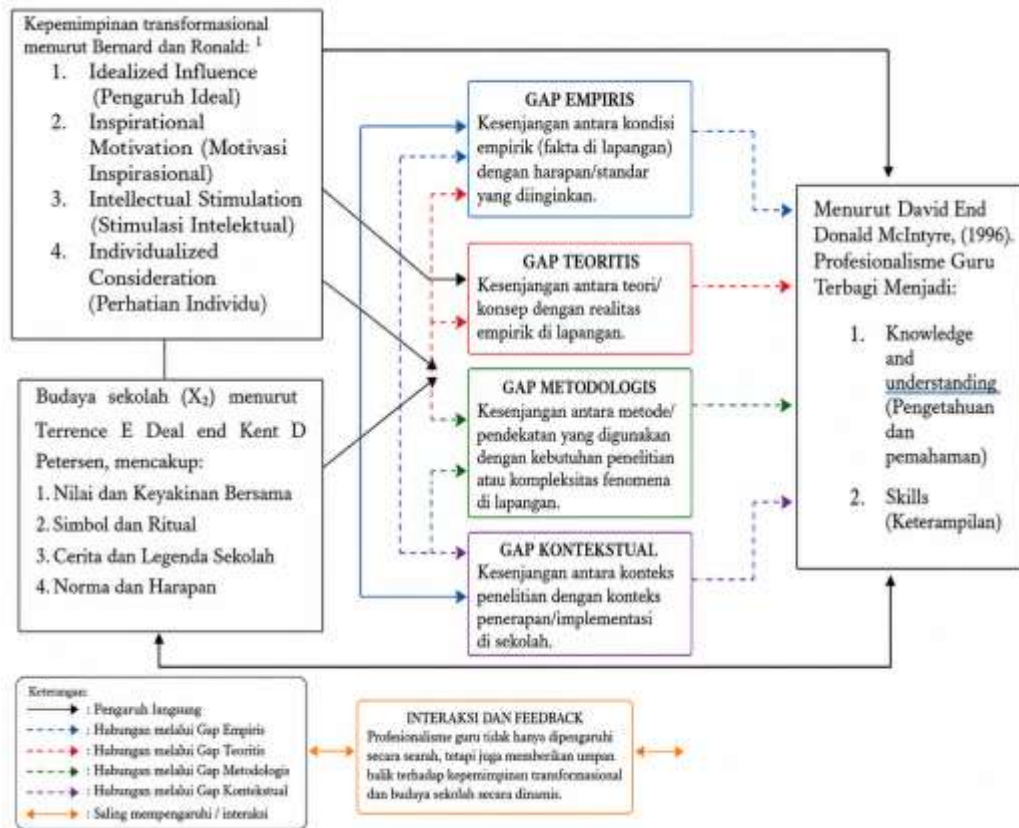
4. Pengetahuan dan pemahaman (*Knowledge and understandi*)
- a. Pengetahuan tentang peserta didik dan cara mereka belajar
 - b. Penguasaan materi pelajaran
 - c. Pengetahuan tentang kurikulum
 - d. Pengetahuan tentang sistem pendidikan
 - e. Pemahaman tentang peran guru
5. Keterampilan (*Skills*)
- a. Penerapan materi pelajaran
 - b. Metodologi pembelajaran di kelas
 - c. Pengelolaan kelas
 - d. Penilaian dan pencatatan
 - e. Pelaksanaan peran guru yang lebih luas

Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan:

1. Berapakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru?
2. Berapakah pengaruh budaya sekolah terhadap profesionalisme guru?
3. Berapakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru?

⁴³ David Hustler and Donald McIntyre, *developing competent teachers* (London: David Fulton Publish, 1996),

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kinerja profesional guru dalam lembaga pendidikan di tengah tantangan zaman. Dibawah ini kerangka pemikiran ini dibuat dalam bentuk gambar 1.1



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diadopsi dari Laurence Green (1980)

Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan asumsi bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah. Kepemimpinan transformasional menurut Bernard dan Ronald, (2006).⁴⁴ terdiri atas empat dimensi, yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian

⁴⁴ Bernard M Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational leadership* (London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2006), 90

individu). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memberikan teladan, memotivasi guru, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap guru. Kondisi tersebut diyakini dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Selain itu, budaya sekolah yang dikemukakan oleh Deal dan Peterson, (2009),⁴⁵ mencakup nilai dan keyakinan bersama, simbol dan ritual, cerita dan legenda sekolah, serta norma dan harapan. Budaya sekolah yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, kolaborasi, dan semangat kerja guru sehingga mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Profesionalisme guru dalam penelitian ini mengacu pada konsep McIntyre (1996),⁴⁶ yang terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *knowledge and understanding* (pengetahuan dan pemahaman) serta *skills* (keterampilan). Profesionalisme guru tercermin dari kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, memahami peserta didik, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi.⁴⁷

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi awal yang dirancang guna merespons permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian sebelum dilakukan pengujian. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang menjadi dasar penelitian ini dijabarkan seperti berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah di kota Bandung.

⁴⁵ Kend D Petterson and Terrence E Deal, *The shaping school culture fieldbook the*, 2nd ed. (San Francisco: Published by Jossey-Bass, 2009),

⁴⁶ David Hustler and Donald McIntyre, *Developing competent teachers* (London: David Fulton Publish, 1996),89.

⁴⁷ Sri Wahyuni Jaspin et al., *Kepemimpinan transformasional dan budaya dan budaya organisasi dalam pelayanan publik*, ed. Pusaka Almada (Gowa, 2021).2

- Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah di kota bandung.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah di kota bandung.
- Ha : Terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di tiga sekolah di kota bandung
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah di kota bandung.
- Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru di tiga sekolah di kota bandung.

