

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menentukan keberadaan dan perkembangan sebuah sekolah di era saat ini. Dimana Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berupaya menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih tinggi, melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada perubahan positif dalam tim, organisasi, dan bahkan masyarakat.

Hal ini sejalan dengan kepemimpinan yang di sampaikan oleh Bass:

Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah individu maupun organisasi melalui peningkatan motivasi, moral, dan kinerja. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melihat melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan kelompok atau organisasi. Gaya ini menekankan perubahan yang positif dengan mendorong inovasi dan kreativitas. Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio: *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) Pemimpin menjadi panutan bagi pengikutnya, menunjukkan perilaku yang dapat dipercaya, beretika, dan dihormati. Pemimpin ini memengaruhi pengikut melalui visi dan misi yang kuat. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) Pemimpin memberikan inspirasi dengan menetapkan pandangan yang jelas, harapan yang tinggi, serta menggunakan simbol dan cerita untuk memotivasi pengikut agar bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Stimulasi Intelektual: Pemimpin menginspirasi orang untuk berpikir kreatif, memecahkan masalah dengan cara baru, dan mempertanyakan asumsi yang ada. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Perhatian yang Dipersonalisasi (Perhatian Individu) Pemimpin menyadari tuntutan unik setiap pengikutnya, memberikan dukungan dan pelatihan, serta membantu para guru mencapai potensi penuh. Pemimpin bertindak sebagai mentor atau pelatih.

Dimensi ini ditunjukkan untuk meningkatkan kompetensi guru, yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kompetensi ini penting untuk

menciptakan proses pembelajaran yang efektif, mendukung perkembangan siswa, dan mencapai tujuan pembelajaran. Kompetensi guru diatur dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas No.16 Tahun 2007.

Sekolah Menengah Pertama Negeri menjadi salah satu bentuk kontribusi pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis umum. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Indonesia pada tahun ajaran 2023/2024 mencapai 42.907 unit. Dari jumlah tersebut, sekitar 56,83% merupakan SMP negeri. Selain itu, terdapat pula 19.150 Madrasah Tsanawiyah (MTs), dengan 92,03% di antaranya berstatus swasta. Dengan demikian, total institusi pendidikan setara SMP di Indonesia mencapai sekitar 62.057 unit.

Hal ini sejalan dengan amanat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 Tahun 2003, khususnya Bab XV tentang Peran Serta Masyarakat dalam Pendidikan pada Pasal 54 dan 55. Undang-undang ini memberikan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Pasal 55 ayat 1 berbunyi, “Masyarakat berhak menyelenggarakan pendidikan berbasis masyarakat dalam pendidikan formal dan nonformal sesuai dengan ciri agama, lingkungan sosial, dan budaya untuk kepentingan masyarakat.”

Kabupaten Indramayu, Jawa Barat, memiliki sejumlah SMPN, atau Sekolah Menengah Pertama Negeri, berlokasi di seluruh wilayah berbagai kecamatan. Menurut data, Kabupaten Indramayu memiliki total 217 SMP, yang terdiri dari sekolah negeri dan swasta. Fenomena ini diperkuat oleh data dalam tabel di bawah yang menunjukkan adanya anomali jumlah SMP di Kota Indramayu.

Tabel 1.1
Jumlah SMP Negeri dan Swasta Tahun 2020-2022

SMP	Tahun	Nasional	Jawa Barat	Kabupaten Indramayu
Negeri	2020	23,624	1,940	62
	2021	23,751	1,969	75
	2022	23,864	1,982	75
Swasta	2020	16,914	3,516	191
	2021	15,592	3,715	194
	2022	18,122	3.843	192
Jumlah	2020	40,538	5,456	253
	2021	41,343	5,684	269
	2022	41.986	5,825	267

Sumber: Biro Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa jumlah SMP di tingkat nasional dan provinsi mengalami peningkatan. Kabupaten Indramayu jumlah sekolah negeri tidak mengalami penambahan, namun mengalami peningkatan kualitas, baik dari segi fasilitas infrastruktur maupun meningkatnya minat masyarakat—khususnya orang tua—untuk menyekolahkan anak mereka di sana. Keberhasilan inilah yang menarik untuk diteliti lebih mendalam.

Salah satu indikator keberhasilan sekolah negeri adalah jumlah siswa yang stabil atau bahkan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, kunci utamanya adalah membangun kepercayaan calon orang tua siswa. Calon orang tua siswa cenderung mempercayai rekomendasi dari orang tua yang telah menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Orang tua akan merekomendasikan sekolah jika mereka puas dengan layanan dan kualitas pendidikan yang diberikan. Kualitas sekolah sendiri sangat bergantung pada kinerja guru serta kepemimpinan kepala sekolah.

Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, sarana dan prasarana, kinerja guru, dan pendanaan merupakan beberapa elemen yang mempengaruhi kualitas sekolah, menurut Hoy dan Miskel (2013). Tidak mungkin memisahkan permasalahan kinerja guru dari peningkatan kualitas sekolah. Baik atau buruknya suatu sekolah bergantung pada hal tersebut pada kualitas kinerja gurunya. Guru memiliki peran sentral dalam proses pendidikan, karena mereka adalah pelaku utama yang berinteraksi langsung dengan siswa. Guru membimbing

siswa menuju kedewasaan serta melatih keterampilan yang diperlukan siswa untuk bekal kehidupannya di masa depan.

Berdasarkan studi pendahuluan, seluruh guru yang diwawancarai di kedua sekolah tersebut mengakui adanya kesulitan dalam beradaptasi dengan pembelajaran, baik selama pandemi maupun setelahnya. Padahal, kompetensi guru memegang peran vital dalam menentukan masa depan pendidikan. Guru yang berdedikasi dan berkualitas tidak hanya berperan sebagai fasilitator dalam proses belajar-mengajar, tetapi juga sebagai sumber inspirasi bagi siswa. Dengan pengajaran yang efektif, guru dapat mendorong perkembangan potensi siswa secara optimal menciptakan fondasi yang kuat bagi peningkatan prestasi siswa {Darling Hammond, 2017}.

Marzano (2003) menyatakan bahwa semangat mengajar seorang guru tercermin dalam pencapaian siswa. Keberhasilan seorang guru menjadi dasar bagi kesuksesan setiap siswa. Dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung dan memotivasi, guru memegang peranan penting dalam mendorong keberhasilan siswa.

Kepala sekolah, sebagai guru dengan tanggung jawab tambahan, memiliki peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Penelitian mengenai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah pusat penggerak dan penentu ritme sekolah, sehingga keberhasilan sekolah sering kali dianggap sebagai keberhasilan kepala sekolah. Leithwood et al. (2008) menegaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang menginspirasi dan membimbing guru serta siswa menuju pencapaian yang lebih baik.

Selain itu, kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan budaya pembelajaran yang aktif dan mendorong inovasi di seluruh lingkungan sekolah. Budaya pembelajaran yang dinamis serta inovasi inilah yang memungkinkan kepala sekolah mewujudkan transformasi, yaitu perubahan bertahap menuju kondisi yang lebih baik di sekolahnya.

Sebelumnya, penulis membahas topik transformasi di SMPN 1 Kandanghaur dalam sebuah jurnal. Transformasi ini melibatkan perubahan dari sekolah yang biasa saja sepenuhnya menjadi sekolah berbasis pendekatan kewirausahaan sosial (*social enterprise*). Sobirin (2021:14) menjelaskan bahwa,

Keberhasilan implementasi social enterprise di SMPN 1 Kandanghaur ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, keselarasan visi yang menghasilkan kerja sama tim yang solid, serta upaya perbaikan berkelanjutan. Namun, setelah keberhasilan tersebut, tantangan yang dihadapi adalah terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan untuk memenuhi beragam kebutuhan orang tua siswa.

Inilah yang menjadi alasan utama penulis melakukan penelitian di sekolah-sekolah tersebut. Penulis mengamati adanya isu yang menarik untuk diteliti lebih mendalam, khususnya terkait bagaimana para kepala sekolah di sekolah-sekolah tersebut berhasil melakukan transformasi yang tidak hanya memungkinkan mereka bertahan, tetapi juga berkembang lebih baik.

Penulis juga memperoleh wawasan yang relevan terkait penelitian ini melalui wawancara dengan guru-guru di SMPN 1 Kandanghaur, yang membahas transformasi yang terjadi di sekolah tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa peran dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi tingkat kepercayaan diri guru dalam menghadapi proses transformasi di sekolah mereka.

Kemampuan kepala sekolah untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif di antara guru dan sumber daya manusia lainnya di sekolah menjadikan mereka dapat dikategorikan sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional. Salah satu penelitian yang diterbitkan oleh TANZHIM: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol. I No. I (2016:1-12) Judul: Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kabupaten Sumedang, menyimpulkan bahwa:

“Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menjadi indikator untuk memprediksi tinggi rendahnya motivasi kerja guru”.

Praktik pengelola sekolah yang cenderung pasif dan hanya menunggu perintah atau instruksi dari atasan (birokrat pendidikan) sebelum mengambil keputusan atau melaksanakan kebijakan, menjadi pendorong penelitian yang dimuat dalam publikasi ini. Namun, sejak desentralisasi pendidikan diberlakukan, administrator sekolah diberi wewenang untuk mengambil keputusan sendiri, termasuk bagaimana mengelola dana, staf, sumber daya, gedung, dan infrastruktur. Demi kepentingan kemajuan sekolah, kepala sekolah harus lebih mandiri, kreatif, dan proaktif akibat otonomi sekolah ini. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang berupaya memimpin dan meningkatkan organisasi secara efektif, termasuk lembaga pendidikan. Kepala sekolah dapat secara strategis memilih untuk menggunakan gaya kepemimpinan transformatif ini untuk meningkatkan kualitas lembaga yang mereka awasi. Berdasarkan jurnal tersebut, salah satu temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kompetensi guru saat ini dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional pengelola sekolah menengah pertama di Kabupaten Indramayu.

Ada tiga tingkatan kepemimpinan transformatif di kalangan kepala sekolah: kurang efektif, efektif, dan sangat efektif. Kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan ini menunjukkan sejumlah ciri utama, antara lain memiliki visi sekolah, menjadi agen perubahan, percaya diri, karismatik, empati, dan memiliki kapasitas untuk menginspirasi dan menantang pemikiran bawahannya. Namun, motivasi kompetensi guru juga ada tiga tingkat: rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Baik aspek intrinsik (berdasarkan keinginan untuk memuaskan kebutuhan) maupun aspek ekstrinsik (dimotivasi oleh tanggung jawab) turut berperan dalam motivasi kerja ini.

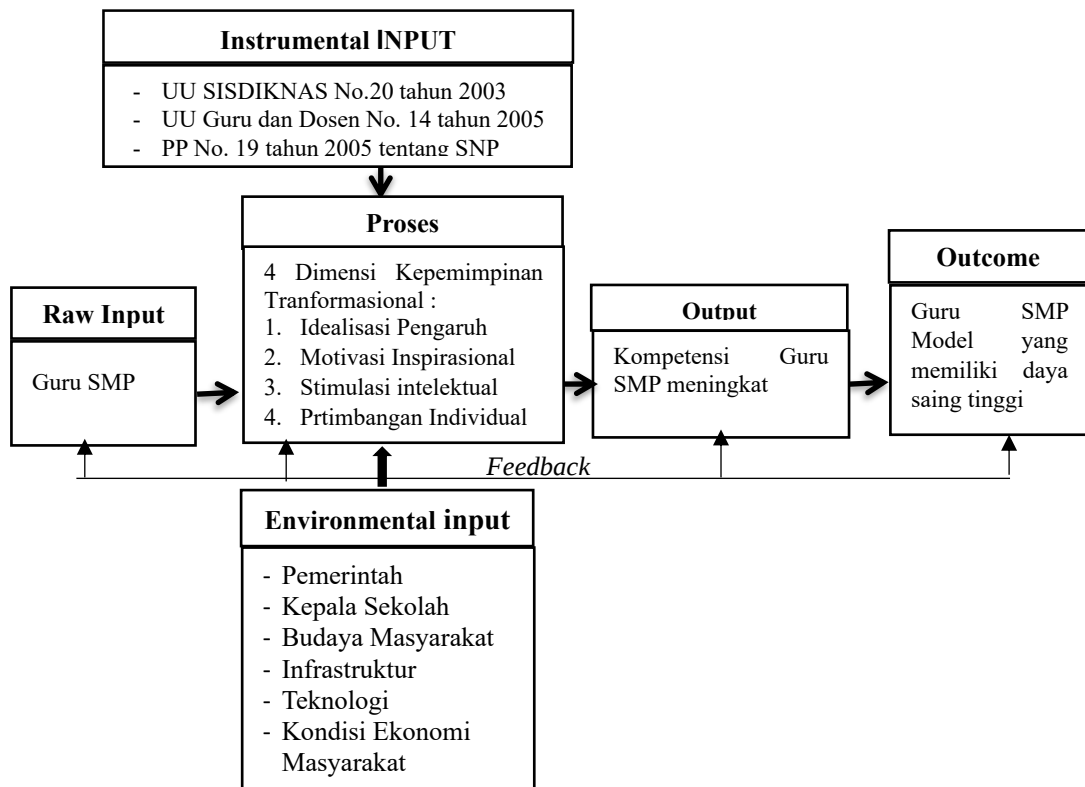
Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kompetensi guru. Meningkatnya motivasi instruktur dalam bekerja berkorelasi erat dengan peningkatan gaya kepemimpinan. Derajat kepuasan kerja, atau sikap menyenangkan terhadap pekerjaan yang mendatangkan kepuasan batin sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan penuh kesenangan dan dedikasi, juga mempengaruhi kinerja guru, klaim Yogaswara (2010). Evaluasi yang diarahkan oleh standar dan indikator yang telah ditetapkan diperlukan untuk

mengukur efektivitas kinerja instruktur. Efektivitas pengajaran, manajemen waktu, pengelolaan uang, dan efisiensi materi semuanya dievaluasi. Selain itu, menganalisis perilaku guru melibatkan membandingkan dan membedakan perilaku mereka dengan perilaku rekan-rekan mereka atau memeriksa bagaimana instruktur memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka. Komponen penting lainnya dalam evaluasi adalah komponen komunikasi dalam pemberian tugas kepada rekan kerja.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan menunjukkan adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah erat kaitannya dengan keberhasilan transformasi sekolah dalam berkembang, serta pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan guru yang berdampak pada kompetensi guru. Aspek-aspek ini menjadi dasar untuk pendalaman masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, penulis merumuskan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:



Gambar 1.1 Bagan Perumusan Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1 Bagan Perumusan Masalah, dapat dijelaskan bahwa:

1. *Raw input* dalam penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Deskriptif Kualitatif pada SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan Indramayu) adalah para guru di kedua sekolah tersebut. Informasi akan dikumpulkan dan dianalisis terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta kinerja guru di sekolah-sekolah tersebut, baik melalui interaksi dari atas ke bawah maupun sebaliknya. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas, menyeluruh, dan objektif sesuai dengan topik penelitian.
2. Sementara itu, *instrumental input* dalam penelitian ini mencakup Undang-undang SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, Undnag-undnag Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005, Peraturan Pemerintah No. 19 tentang SNP.

3. Untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, *environmental input* dalam penelitian ini melibatkan berbagai pihak terkait di dua sekolah yang diteliti, termasuk orang tua siswa, komite sekolah, dan pengawas dari Dinas Pendidikan yang bertugas di sekolah-sekolah tersebut. Selain itu, penelitian juga mencakup jenjang pendidikan selanjutnya yang menjadi tujuan para lulusan dari kedua sekolah tersebut.
4. Berdasarkan topik penelitian, prosesnya difokuskan pada empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang meliputi:

a) *Idealized Influence (II)* Pengaruh yang Diidealkan

Dimensi ini dalam kepemimpinan transformasional mencerminkan perilaku dan sikap pemimpin yang menjadi panutan bagi pengikutnya, dihormati, dan diikuti.

Pemimpin yang memiliki pengaruh diidealkan menunjukkan keyakinan diri yang kokoh, komitmen tinggi, visi yang jelas, ketekunan, kerja keras, militansi, serta konsistensi. Mereka mampu menyampaikan ide-ide besar dan penting, menginspirasi pengikutnya, dan membangkitkan emosi yang mendalam, terutama dalam upaya mencapai tujuan bersama.

b) *Inspirational Motivation (IM)* Motivasi yang Menginspirasi

Dimensi motivasi inspirasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan menyampaikan visi yang menarik serta memberikan dukungan emosional.

Pemimpin dengan motivasi inspirasional mampu menyampaikan harapan yang jelas terhadap pencapaian pengikutnya, menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi, dan secara konsisten membangkitkan semangat pengikutnya. Hal ini dilakukan melalui perilaku yang menumbuhkan antusiasme dan optimisme, yang pada akhirnya mampu memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan.

c) *Intellectual Stimulation (IS)*, Stimulasi Pikiran

Dalam kepemimpinan transformasional, kapasitas pemimpin untuk menumbuhkan kapasitas anggota tim untuk berpikir orisinal, kreatif, dan memecahkan masalah disebut sebagai dimensi stimulasi intelektual.

Pemimpin berupaya meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap tantangan yang dihadapi baik pada tingkat individu maupun organisasi. Selain itu, pemimpin memengaruhi cara pandang pengikut agar melihat persoalan dari sudut pandang yang berbeda guna mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Pemimpin juga mendorong pengikutnya untuk mengembangkan kecerdasan, pemikiran rasional, dan kemampuan analitis secara mendalam sehingga organisasi dapat bergerak menuju perubahan ke arah yang lebih baik.

d) *Individualized Consideration (IC)*, Pertimbangan Individual

Dimensi pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk memahami dan memenuhi kebutuhan setiap individu secara personal.

Pemimpin menunjukkan perilaku yang mendengarkan dengan cermat setiap masukan dari pengikutnya dan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan mereka, terutama dalam hal pengembangan karir. Pemimpin juga secara konsisten menjalin kedekatan emosional dengan pengikutnya, sehingga tercipta hubungan yang lebih mendalam.

5. Proses penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya diharapkan menghasilkan *output* berupa peningkatan kompetensi para guru.
6. Dalam jangka panjang, *output* yang berulang akan berkembang menjadi *outcome*, yang dalam penelitian ini berupa guru model yang berkualitas dalam berbagai aspek.

Sebagai bagian dari sebuah sistem yang terdiri dari input, proses, *output*, dan *outcome*, penelitian ini juga mencakup adanya umpan balik (*feedback*) terhadap ketiga komponen tersebut.

2. Pembatasan Masalah

Perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya mencakup ruang lingkup penelitian yang sangat luas, sehingga diperlukan pembatasan agar penelitian lebih terarah. Penelitian ini secara khusus membatasi masalah pada peran kepemimpinan transformasional dalam mengatasi kendala kompetensi

guru. Mengacu pada Avolio dan Bass (2000), indikator setiap dimensi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi:

- a. Dimensi idealisasi pengaruh dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, mencakup:
 1. Berperilaku dengan cara yang membangun kepercayaan.
 2. Berperan sebagai teladan positif.
 3. Menanamkan rasa bangga pada orang lain.
 4. Menyatakan keyakinan terhadap kemampuan pengikut.
 5. Berperilaku secara etis dan moral.
- b. Dimensi motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformatif pengelola sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, meliputi:
 1. Menyampaikan visi yang memotivasi.
 2. Membantu pengikut merasa mampu dan percaya diri.
 3. Menyatakan antusiasme dan optimisme.
 4. Memberikan makna dan tujuan.
 5. Menggunakan simbol dan metafora untuk memotivasi.
- c. Dimensi stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, meliputi:
 1. Mendorong ide-ide baru dan inovatif.
 2. Mendukung pencarian solusi untuk masalah.
 3. Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran.
 4. Mempertanyakan keyakinan yang sudah mapan.
 5. Mendorong pendidikan dan pengembangan yang berkelanjutan.
- d. Dimensi Pertimbangan Individu dalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Guru, antara lain:
 1. Membuka komunikasi aktif untuk memahami masalah individu,
 2. Menyediakan dukungan dan motivasi,
 3. Mengakui serta menghargai kontribusi individu,
 4. Memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing individu,
 5. Mengupayakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- e. Keberhasilan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru, mencakup:
 - 1. Meningkatnya prestasi siswa,
 - 2. Tingkat kepuasan guru serta staf sekolah yang lebih baik,
 - 3. Inovasi dan perubahan positif di lingkungan sekolah,
 - 4. Aktivitas komunitas sekolah yang lebih aktif.
- f. Tantangan dalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru, antara lain:
 - 1. Isu idealisasi pengaruh,
 - 2. Motivasi inspiratif yang kurang efektif,
 - 3. Stimulasi intelektual yang tidak optimal.
 - 4. Penanganan pertimbangan individu yang kompleks.
- g. Upaya mengatasi masalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan performa guru:
 - 1. Solusi melalui Idealisasi Pengaruh
 - 2. Solusi melalui Motivasi Inspiratif
 - 3. Solusi melalui Stimulasi Intelektual
 - 4. Solusi melalui Pertimbangan Individu

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur, SMPN 1 Anjatan, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi guru di kedua sekolah tersebut.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini meliputi:

- 1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dimensi idealisasi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap

peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan.

2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dimensi motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dimensi stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Kandanghaur, dan SMPN 1 Anjatan.
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dimensi pertimbangan individu dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan.
5. Keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam meningkatkan Kompetensi guru.
6. Berbagai tantangan yang muncul dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.
7. Strategi dan solusi untuk mengatasi tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan demi peningkatan kompetensi guru.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan teori tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah: Memperoleh masukan tentang efektivitas kepemimpinan transformasionalnya serta dapat menggunakan hasil tersebut untuk meningkatkan kompetensi guru di masa mendatang.
2. Bagi Guru: Menggunakan hasil penelitian sebagai dasar untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendekatan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah.
3. Bagi Pengawas Dinas Pendidikan: Memanfaatkan sekolah yang diteliti sebagai contoh model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di sekolah-sekolah yang berada di bawah pengawasannya.
4. Untuk Komite Sekolah: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam memberikan masukan kepada kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolah anak-anak mereka.
5. Untuk Peneliti Selanjutnya: Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan untuk melakukan studi lanjutan, baik melalui pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi pengaruh antar aspek dalam topik ini, maupun melalui metode penelitian dengan alat pengukuran gaya kepemimpinan yang berbeda.

D. Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian ini, Mengkaji dan mengevaluasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru menjadi tujuan utama penelitian. Untuk memahami penerapan hal ini, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dimensi idealisasi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghur dan SMPN 1 Anjatan dalam meningkatkan kompetensi guru?
2. Bagaimana pengaruh dimensi motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam meningkatkan kompetensi guru?
3. Bagaimana pengaruh dimensi stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam meningkatkan kompetensi guru?
4. Bagaimana pengaruh dimensi perhatian pribadi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam meningkatkan kompetensi guru?
5. Bagaimana efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam mendorong peningkatan kompetensi para guru?
6. Masalah-masalah apa saja yang muncul dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan dalam usaha meningkatkan kompetensi guru?
7. Solusi apa yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 1 Kandanghaur dan SMPN 1 Anjatan demi meningkatkan kompetensi guru?