

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten sebagai elemen terpenting dalam mencapai visi dan misi organisasinya. Sekolah sebagai organisasi formal dalam bidang pendidikan membutuhkan guru yang berkualitas, berdedikasi, dan berkomitmen. Guru merupakan SDM yang berperan sangat besar dalam meningkatkan kualitas sekolah dan proses belajar mengajar di sekolah. Hal ini sejalan dengan pernyataan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Mengacu pada pengertian guru tersebut, guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengajar, mendidik, dan melatih para peserta didik agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya.

Guru yang efektif adalah guru yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Berdasarkan Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Menurut Siringo (2021), untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional guru harus memiliki empat kompetensi inti sebagai pendidik (kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional), kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, dan komitmen yang tinggi.

Guru berkomitmen terhadap hal-hal yang mengikatnya untuk dapat bekerja di sekolah sehingga komitmen guru menjadi sebuah kewajiban dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Pasal

40 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa salah satu kewajiban guru sebagai pendidik adalah mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Komitmen merupakan suatu hal yang mengikat dalam diri setiap individu dengan lingkungan kerjanya. Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif. Komitmen guru merupakan kesepakatan antara guru dengan sekolah yang mereka layani untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga guru termotivasi untuk guru dapat mengembangkan diri dan bekerja dengan baik (Çayak, 2021). Komitmen merupakan sebuah interpretasi internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka. Komitmen guru berperan penting dalam hal mendorong guru untuk mengembangkan diri dan bekerja dengan baik. Apabila guru berkomitmen dengan baik maka kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan sekolah akan meningkat. Sebaliknya, komitmen guru yang rendah akan menurunkan kualitas pembelajaran dan pendidikan sekolah.

Pada kenyataannya, selama beberapa tahun terakhir salah satu tantangan terbesar yang dihadapi sekolah adalah membuat guru berkomitmen terhadap sekolahnya. Dalam penelitian Eliyana et al. (2019) mengungkapkan bahwa guru menjalankan tugasnya hanya sebatas memberikan informasi yang menjadi pengetahuannya tanpa memerhatikan kebutuhan siswa di sekolah. Selain itu, kurangnya koordinasi antara rekan-rekan guru di luar jam kegiatan belajar mengajar di sekolah yang membuat kurangnya komunikasi dan interaksi antar rekan guru dalam proses pelaksanaan pendidikan di sekolah. Akibatnya, kepala sekolah mengalami kesulitan dalam menyampaikan visi dan misi sekolah. Sementara, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hasan (2020) di SMK Negeri 1 Kota Jambi mengungkapkan bahwa komitmen guru yang masih rendah di sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya keterlibatan guru dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, tanggung jawab kerja yang rendah yaitu masih

ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir, ada guru yang belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik seperti belum sepenuhnya mempersiapkan semua kebutuhan administrasi mengajar sesuai dengan yang telah ditentukan oleh sekolah, dan kedisiplinan guru yang masih belum sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Kristiantari (2021), ditemukan bahwa beberapa guru kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berpengaruh terhadap menurunnya tingkat komitmen guru serta keterbatasan guru dalam menggunakan teknologi. Hal ini akan bertentangan dengan komitmen guru, di mana seorang guru harus memiliki kesiapan dan kesadaran dalam bekerja sehingga akan menumbuhkan rasa semangat dari dalam diri untuk menjalankan tugasnya. Fenomena rendahnya komitmen guru tersebut tentu akan berdampak terhadap sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. ketika seorang guru memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar, maka guru tersebut akan melakukan segala upaya agar pembelajaran tetap dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Penelitian mengenai komitmen guru khususnya dalam menekankan beberapa faktor yang memengaruhi guru untuk bertahan di sebuah lembaga pendidikan menjadi penting untuk dikaji lebih dalam bagi praktisi pendidikan. Razak et al., (2019) mengemukakan dua alasan kuat mengapa komitmen guru harus dibangun dalam bidang pendidikan. Pertama, komitmen merupakan dorongan internal dari seorang guru yang melibatkan tanggung jawab dan tantangan yang lebih besar dalam pekerjaannya seiring dengan tingkat partisipasi mereka dalam pendidikan. Kedua, terdapat dorongan eksternal yang mengarahkan reformasi dan membangun standar pendidikan dengan akuntabilitas yang lebih tinggi. Hal ini membutuhkan kerja sama dan usaha yang berkelanjutan dari setiap guru di setiap sekolah.

Dalam menjawab tantangan tersebut, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai hal-hal yang membangun komitmen guru untuk bertahan di

sebuah lembaga pendidikan. Membangun komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di sekolahnya. Seorang guru yang memiliki komitmen akan terbangun kesadaran dan tanggung jawabnya (*sense of responsibility*) serta rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pencapaian tujuan sekolah, dengan harapan seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya, akan terus berusaha untuk mengembangkan tanggung jawab dalam kondisi dan keadaan apa pun. Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab di atas, harus tertanam serta diterapkan dalam kehidupan seluruh warga sekolah yang akan berkomitmen terhadap sekolahnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Allen & Meyer (1990), "*Commitment reflects loyalty and willingness to work toward organizational objectives.*" Pada dasarnya, komitmen mencerminkan loyalitas serta kemauan untuk bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen guru terhadap sekolahnya merupakan tekad seorang guru untuk tetap loyal bekerja demi tercapainya tujuan sekolah.

Guru yang berkomitmen tinggi umumnya berkompoten dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mengajar, sementara guru yang berkomitmen rendah sering kali memiliki semangat kerja yang rendah dan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tidak menyenangkan. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi dapat meningkatkan peran serta kontribusi para guru terhadap sekolah. Hal ini karena dalam suatu sekolah, kepala sekolah selalu mengharapkan komitmen guru yang tinggi dari anggotanya demi tercapai tujuan sekolah yang efektif. Komitmen guru memiliki tingkatan dalam melaksanakan pekerjaan jika dilihat dalam cara kerja organisasi. Dari yang awalnya guru hanya berkomitmen melaksanakan tugas karena ingin melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga pendidik. Kemudian, guru akan berlanjut ke tahap di mana guru akan merasa sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya, guru merasa memiliki suatu kewajiban penuh melaksanakan pekerjaan sebagai seorang tenaga pendidik.

Dalam penelitian Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa yang sangat berpengaruh membangun komitmen guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi komitmen kerja guru baik secara statis maupun dinamisnya suatu sekolah. Kepala sekolah yang diharapkan oleh guru adalah kepala sekolah yang mampu menerapkan dan menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, dengan demikian komitmen kerja yang tinggi akan dapat diraih, jika aturan-aturan tersebut dijalankan secara konsisten, adil, dan bijak maka guru yang bekerja akan semakin mencintai pekerjaannya, tekun, dan bersemangat. Dengan demikian, komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan semua aktivitas yang ada di sekolah. Semakin baik kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya maka semakin meningkat komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di sekolah.

Kepala sekolah berperan penting dalam memimpin dan memengaruhi komitmen guru. Ketika seorang kepala sekolah mempunyai karakteristik yang dapat memengaruhi guru dan dapat dijadikan teladan maka akan berdampak terhadap komitmen guru disekolah tersebut. Kepribadian kepala sekolah yang menjadi teladan bagi bawahannya, mampu memberikan motivasi terhadap bawahannya dengan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah, komitmen guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sehingga sekolah dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Kepala sekolah merupakan bagian dari sekolah yang berwenang untuk menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi tercapainya tujuan sekolah. Guru akan berkomitmen tinggi apabila kepala sekolah dapat mewujudkan segala visi dan misi bersama-sama, memiliki ide yang inovatif dan kreatif, dan memiliki kepribadian yang dekat dengan guru dan siswa di sekolah.

Penelitian Kumala & Qomariyah (2022) mengungkapkan bahwa faktor yang mendorong guru untuk komitmen di sekolahnya adalah gaya

kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah menerapkan kebijakan yang tepat demi keberhasilan sekolah, salah satunya dalam membangun komitmen para gurunya. Kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah ini merupakan hasil dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah dan gaya kepemimpinan ini akan dipahami oleh semua pengikutnya termasuk para guru. Namun, faktanya beberapa guru masih memiliki rasa ketidakpercayaan terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang memengaruhi komitmennya untuk bekerja di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengevaluasi kepemimpinan dan kebijakan yang telah diterapkannya secara kontinu.

Dalam mewujudkan segala potensi yang ada di sekolah agar berfungsi maksimal, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat ditunjukkan melalui komitmen guru terhadap sekolah dengan adanya progresivitas guru, akademis, dan *output* sekolah agar tercapainya sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan mendorong guru untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas para guru. Kepala sekolah harus mampu memiliki pemikiran yang maju dan peta konsep yang strategis dalam memimpin sekolah. Pola pikir yang visioner dan memberdayakan guru di sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan kepemimpinan transformasional. Guru harus didorong untuk aktif dan memberdayakan diri mereka sendiri untuk membantu perubahan di sekolah.

Menurut Ling et al. (2023), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengadopsi pendekatan demokratis dalam gaya kepemimpinan mereka. Kepala sekolah berusaha untuk melibatkan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam berbagi ide untuk mendukung program sekolah. program-program sekolah. Hasilnya, ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik, maka berpotensi melibatkan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan arahan dan

kebijakan sekolah yang jelas dalam mengelola dan menggerakkan komponen-komponen yang ada di sekolah sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah yang transformatif dapat mendorong anggotanya untuk bertindak demi tujuan tertentu yang mewakili nilai dan motivasi. Pemimpin ini mampu mengubah kesadaran para pengikutnya dan menanamkan nilai-nilai normatif, cita-cita untuk mencapai moralitas yang lebih tinggi, seperti kesetaraan, kebebasan, keadilan, kemanusiaan, dan perdamaian. Para guru yang berkomitmen akan memiliki keterikatan rasa emosional dalam melibatkan dirinya dengan yakin dan menyadari nilai-nilai dan tujuan dalam suatu sekolah.

Dalam penelitian Hambali & Idris (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha memengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku kerja dengan membangun kesadaran dan komitmen para guru tentang pentingnya nilai kerja dan tugas guru, serta mengutamakan kepentingan sekolah. Berdasarkan hal tersebut, kepala sekolah yang mampu meyakinkan anggotanya dalam melakukan semua tujuan pendidikan dengan kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan dengan memberi gambaran visi dan misi sekolahnya secara jelas. Selain itu, kepemimpinan transformasional dapat tercapai apabila kepala sekolah senantiasa memberikan kesempatan dan menginspirasi para pengikutnya dalam mengembangkan potensinya sehingga mereka memiliki motivasi internal untuk komitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil *grand tour observation* peneliti dengan Bapak Suparno selaku Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Labschool Jakarta, diperoleh informasi bahwa adanya sebuah kesadaran dari kepala sekolah untuk membuat sebuah budaya sekolah yang adaptif terhadap tantangan dan tuntutan perubahan secara global dari waktu ke waktu. Selama beliau menjabat sebagai kepala sekolah sejak tahun 2016 di SMA Labschool Jakarta telah terjadi berbagai perubahan kurikulum pendidikan, dimulai dari Kurikulum 2013 kemudian kurikulum dengan Sistem Kredit Semester (SKS) dan saat ini yaitu Kurikulum Merdeka. Dalam menghadapi perubahan kurikulum yang begitu cepat, sering kali terjadi keraguan di kalangan guru

apakah SMA Labschool Jakarta masih bisa menjadi sekolah yang terbaik tanpa menyalahi kebijakan kurikulum yang baru. Namun, kepala sekolah selalu hadir dan menjawab setiap keraguan tersebut sehingga di kalangan guru selalu tercipta suasana tim yang optimis dan antusias dalam menghadapi perubahan kurikulum tersebut.

Kepala SMA Labschool Jakarta mendapatkan penghargaan sebagai Kepala Sekolah Inspiratif tahun 2023. Berbagai pencapaian yang terlihat dari SMA Labschool Jakarta didasarkan atas peran kepala sekolah dalam memotivasi seluruh guru dan siswa serta menumbuhkan tanggung jawab pada setiap masing-masing individu untuk meningkatkan kualitas dirinya. Kepala SMA Labschool Jakarta menjelaskan bahwa sebagai pimpinan sekolah, beliau memiliki tanggung jawab profesi dan tanggung jawab moral untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan pada akhirnya bisa meningkatkan kualitas belajar siswa. Kualitas belajar siswa dapat meningkat jika kualitas guru juga meningkat. Beliau menempatkan diri sebagai pemimpin pembelajaran di mana tugas utamanya adalah meningkatkan kualitas mengajar guru dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, dalam mengelola perubahan kepala sekolah memiliki peran dan kontribusi yang sangat penting dan signifikan.

Kepala SMA Labschool Jakarta mengungkapkan bahwa jumlah guru yang tidak melanjutkan kariernya di SMA Labschool Jakarta sangat sedikit, sebagian besar guru menghabiskan masa pensiunnya di SMA Labschool Jakarta. Adapun faktor penyebab para guru tidak lagi di SMA Labschool Jakarta adalah mereka melanjutkan kariernya di sekolah negeri, melanjutkan kariernya menjadi dosen di perguruan tinggi, dan pindah tempat tinggal yang wilayahnya jauh dari sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam membangun komitmen para gurunya. Hal ini karena komitmen guru memiliki pengaruh yang sangat besar dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala SMA Labschool Jakarta dalam membangun komitmen para guru tidak dengan memberikan instruksi saja, melainkan diberikan stimulasi melalui berbagai permasalahan mengenai kemungkinan yang dapat terjadi di masa mendatang untuk diberikan solusinya. Hal ini terbukti efektif

bagi para guru karena mereka menjadi belajar dalam menghadapi permasalahan di masa mendatang dan kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana para guru dalam menggali kompetensinya.

Kepala SMA Labschool Jakarta mampu mengelola dan memberdayakan seluruh SDM seperti wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan pihak-pihak terkait yang ada di sekolah dengan baik agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Sebagaimana dengan pernyataan kepala SMA Labschool Jakarta bahwa dalam membangun komitmen guru yang memiliki profesionalisme tinggi dapat dilakukan melalui pelatihan, baik yang dilaksanakan di dalam sekolah maupun di luar sekolah sehingga para guru akan mendapatkan ilmu baru dan tidak pasif dengan ilmu yang didapatkannya. Selain itu, Kepala SMA Labschool Jakarta turut mendukung para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar para guru mampu mengembangkan dirinya dan membuat para guru termotivasi memberikan yang terbaik untuk SMA Labschool Jakarta sehingga mereka tetap bertahan sampai saat ini dan merasa berat apabila meninggalkan SMA Labschool Jakarta.

Dari segi komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, Kepala SMA Labschool Jakarta memiliki kesadaran untuk mengubah budaya kerja dari yang awalnya satu arah dan cenderung individualistis terhadap tugas masing-masing menjadi budaya kerja yang bersifat lebih kolaboratif. Dalam merencanakan beberapa hal yang harus disiapkan sekolah di masa mendatang, Kepala SMA Labschool Jakarta memberi kesempatan kepada pengikutnya untuk terlibat menyampaikan ide-ide mereka. Kepala SMA Labschool Jakarta memosisikan dirinya sebagai mitra guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing melalui berbagai upaya secara profesional dan pendekatan personal. Tidak hanya aktif di sekolah, Kepala SMA Labschool Jakarta juga memiliki hubungan yang baik dengan pemerintah, direktorat, dan dinas pendidikan. Beliau sering dilibatkan dalam pembuatan kebijakan pendidikan dari pemerintah. Keterlibatan Kepala SMA Labschool Jakarta di forum tersebut dimanfaatkan beliau untuk memacu guru agar dapat lebih berpikir jauh ke depan, dengan memberikan beberapa

kemungkinan dan tantangan yang akan dihadapi dalam dunia pendidikan. Hal ini membuat para guru SMA Labschool Jakarta diikutsertakan menjadi narasumber dalam memberikan pelatihan untuk para guru di sekolah lain.

Berangkat dari hal yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut fenomena mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru. Adapun judul penelitian ini adalah “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Komitmen Guru di SMA Labschool Jakarta.” Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat membangun komitmen guru yang pada akhirnya sekolah dapat mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan kemajuan sekolah.

### **1.2. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka fokus penelitian ini adalah “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Komitmen Guru di SMA Labschool Jakarta” dengan sub fokus penelitian berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) dan dimensi komitmen guru yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Commitment to Student* (Komitmen untuk Siswa), *Commitment to Teaching* (Komitmen untuk Mengajar), *Commitment to Workplace* (Komitmen untuk Tempat Kerja), dan *Commitment to Profession* (Komitmen untuk Profesi).

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan maka peneliti memiliki beberapa pertanyaan penelitian untuk membatasi kajian dalam penelitian ini. Pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dari segi dimensi *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation*

(Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) di SMA Labschool Jakarta?

2. Bagaimana komitmen para guru dari segi dimensi komitmen guru yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Commitment to Student* (Komitmen untuk Siswa), *Commitment to Teaching* (Komitmen untuk Mengajar), *Commitment to Workplace* (Komitmen untuk Tempat Kerja), dan *Commitment to Profession* (Komitmen untuk Profesi) di SMA Labschool Jakarta?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru di SMA Labschool Jakarta?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah dari segi dimensi *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) di SMA Labschool Jakarta.
2. Menganalisis komitmen para guru dari segi dimensi *Commitment to Student* (Komitmen untuk Siswa), *Commitment to Teaching* (Komitmen untuk Mengajar), *Commitment to Workplace* (Komitmen untuk Tempat Kerja), dan *Commitment to Profession* (Komitmen untuk Profesi) di SMA Labschool Jakarta.
3. Menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru di SMA Labschool Jakarta.

Setelah ketiga hal di atas dapat diketahui, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru di SMA Labschool Jakarta.

## 1.5. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta fokus dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya pada penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain.

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak terkait, meliputi:

### 1. Dinas Pendidikan

Penelitian ini diharapkan menggerakkan setiap suku dinas pendidikan untuk melihat contoh mendalam mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya membangun komitmen guru. Sehingga suku dinas pendidikan dapat meninjau kembali upaya yang dapat dilakukan dalam membangun kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen guru.

### 2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang manajemen pendidikan khususnya mengenai komitmen guru melalui kepemimpinan transformasional.

### 3. Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan terhadap kepala sekolah dalam membangun komitmen guru melalui kepemimpinan transformasional agar sekolah berjalan secara efektif.

### 4. Guru

Penelitian ini dapat memotivasi guru untuk membangun komitmen guru yang berada di bawah pimpinan kepala sekolah dengan menguatkan teori mengenai kepemimpinan transformasional.

### 1.6. *State of The Art*

Berdasarkan hasil riset dari beberapa jurnal penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik penelitian ini, pada Tabel 1.1 terdapat beberapa penelitian yang dijadikan sebagai pembandingan dengan tujuan untuk mengetahui kesinambungan dan posisi penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sehingga peneliti dapat mengetahui posisi kebaruan dari penelitian yang dilakukannya.

Tabel 1.1. *State of The Art* Penelitian

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
1.	A. A. Sari (2022)	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Komitmen Tugas Guru di SMP Negeri 1 Loa Janan	Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Loa Janan dalam membangun komitmen tugas guru dapat ditunjukkan dengan menjalankan fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan sistem manajerialnya, seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, penciptaan lingkungan kerja, bimbingan, pengawasan, serta dorongan.	Dalam penelitian yang dilakukan, kepala sekolah membangun komitmen guru dengan menjalankan keempat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal), <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasi), <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual), dan <i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)
2.	Tamimi & Sopiah (2022)	Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah,	Kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen	Dalam penelitian yang dilakukan tidak melihat pengaruh dari

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
		Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang	organisasi termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan kinerja guru sangat tinggi dan adanya hubungan langsung dan tidak langsung positif dan signifikan pada variabel yang diteliti, kecuali pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.	komunikasi organisasi dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan korelasional yang melibatkan 207 guru PNS di Kota Malang.
3.	Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022)	<i>Organizational Change in Elementary School. Does Teacher Commitment Important?</i>	Komitmen guru berpengaruh terhadap perubahan organisasi di sekolah dasar. Selain itu, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap perubahan organisasi di sekolah dasar.	Pada penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen guru dipengaruhi oleh perubahan organisasi di sekolah dasar. Sementara, pada penelitian yang dilakukan menunjukkan komitmen guru dapat dibangun dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Selain itu, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data uji regresi linier sederhana.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
4.	Oktaviani & Kristiantari (2021)	Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru	Komitmen guru dianggap sebagai salah satu komponen yang paling penting bagi sekolah. Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen guru, yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah terhadap komitmen guru, terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan karena penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitiannya <i>ex-post facto</i> . Selain itu, penelitian yang dilakukan tidak mengkaji mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap budaya sekolah.
5.	Sari, E., Sihaloho, R., Sutomo, S., &	Meningkatkan Komitmen Guru melalui Optimalisasi	Kepala sekolah sudah menjalankan perannya sebagai <i>Educator</i> ,	Dalam penelitian yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
	Arum, W. S. A. (2021)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Manajer, <i>Administrator</i> , <i>Supervisor</i> , <i>Leader</i> , <i>Inovator</i> , dan Motivator (EMASLIM) dalam meningkatkan komitmen guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Dian Kahuripan Jakarta.	dalam membangun komitmen guru dapat ditunjukkan melalui dimensi kepemimpinan transformasional . Kemudian, komitmen guru dalam penelitian ini ditandai dengan guru sudah menunjukkan komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Hal ini berbeda dengan dimensi komitmen guru yang akan diteliti, yaitu dimensi <i>Commitment to Workplace</i> (Komitmen untuk Tempat Kerja), <i>Commitment to Student</i> (Komitmen untuk Siswa), <i>Commitmet to Teaching</i> (Komitmen untuk Mengajar), dan <i>Commitment to Profession</i> (Komitmen untuk Profesi).

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
6.	Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020)	<i>The influence of transformational leadership on employees' affective organizational commitment in public and nonprofit organizations: A moderated mediation model</i>	Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif ditransmisikan melalui dampak kerja yang dirasakan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data uji regresi linier sederhana.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan efek tidak langsung dari kepemimpinan transformasional pada komitmen afektif melalui dampak kerja yang dirasakan dimoderasi oleh tingkat sentralisasi organisasi. Sementara, pada penelitian yang akan dilakukan komitmen guru akan dikaji melalui dimensi <i>Commitment to Workplace</i> (Komitmen untuk Tempat Kerja), <i>Commitment to Student</i> (Komitmen untuk Siswa), <i>Commitment to Teaching</i> (Komitmen untuk Mengajar), dan <i>Commitment to Profession</i> (Komitmen untuk Profesi) bukan melalui komitmen afektif organisasi.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
7.	Thaibah, Bustari Muchtar (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja guru adalah iklim kerja sama, umur, pendidikan, semangat kerja, insentif.	Penelitian ini mengetahui pengaruh komitmen guru hanya melalui komitmen kerja guru yang disertai dengan motivasi kerja guru sedangkan pada penelitian yang dilakukan komitmen guru dapat ditunjukkan melalui dimensi komitmen guru untuk siswa, komitmen guru untuk mengajar, komitmen guru untuk profesi, dan komitmen guru untuk sekolah. Selain itu, perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik <i>Propotional Stratified Random Sampling</i> .
8.	Ismail & Mydin (2019)	<i>The impact of transformational leadership and commitment on teachers'</i>	Menggambarkan tingkat perilaku inovatif di kalangan guru di sekolah menengah di Malaysia dan	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan survei

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
		<i>innovative behaviour</i>	dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif guru terhadap komitmen guru.	untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan perilaku inovatif. Kemudian, hal yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam penelitian ini menunjukkan peningkatan perilaku inovatif guru yang dihasilkan dari kepemimpinan transformasional dan komitmen guru terhadap karier dan organisasi.
9.	Selvitopu, A. (2019)	<i>Leadership and Organizational Commitment in Educational Institutions Context: A Meta Analytic Review</i>	Pada penelitian ini mengkaji gaya kepemimpinan secara umum yang ditinjau dalam lima dimensi, berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yang secara khusus mengkaji tentang gaya kepemimpinan transformasional. Dimensi-dimensi tersebut adalah transformasional, transaksional,	Dalam penelitian yang dilakukan komitmen guru diketahui melalui dimensi <i>Commitment to Workplace (Komitmen untuk Tempat Kerja)</i> , <i>Commitment to Student (Komitmen untuk Siswa)</i> , <i>Commitment to Teaching (Komitmen</i>

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
			<p><i>laissez-faire</i>, gaya instruksional, dan perilaku kepemimpinan (tugas atau hubungan). Sementara, komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki beberapa dimensi seperti internalisasi, identifikasi, kepatuhan, afektif dan komitmen berkelanjutan.</p>	<p>untuk Mengajar), dan <i>Commitment to Profession</i> (Komitmen untuk Profesi) bukan melalui komitmen afektif organisasi. Penelitian ini menyatakan adanya hubungan yang moderat dan positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen guru. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data uji regresi linier sederhana.</p>
10.	Kurniawan, K., Sujanto, B., & Rugaiyah, R. (2019)	<i>Transformational Leadership and Trust on Organizational Commitment at State Senior High School</i>	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif langsung dengan komitmen organisasi, kepercayaan memiliki hubungan positif langsung dengan komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Selain itu, dimensi untuk mengukur komitmen guru yang digunakan adalah dimensi normatif sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
			langsung dengan kepercayaan. Komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Depok dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional dan kepercayaan.	dimensi untuk mengukur komitmen guru adalah dimensi komitmen guru untuk siswa, komitmen guru untuk mengajar, komitmen guru untuk profesi, dan komitmen guru untuk sekolah.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu sehingga pada penelitian ini memiliki kebaruan penelitian dan menghasilkan . Adapun kebaruan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggambarkan fenomena, fakta, atau realitas dalam bentuk kata-kata atau kalimat yang digali secara mendalam sehingga ditemukan pengetahuan (hal-hal baru) yang kaya, lengkap, dan rinci, serta memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai kepemimpinan transformasional dalam membangun komitmen guru di SMA Labschool Jakarta.

Kemudian, kebaruan dalam penelitian ini adalah dalam mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun komitmen guru dilihat melalui keempat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual) dan keempat dimensi komitmen guru yaitu dimensi *Commitment to Workplace* (Komitmen untuk Tempat Kerja), *Commitment to Student* (Komitmen untuk Siswa), *Commitment to Teaching* (Komitmen untuk Mengajar), dan *Commitment to Profession* (Komitmen untuk Profesi).