

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia global begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia. Perkembangan tersebut dapat dilihat di segala bidang, khususnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan teknologi telah menguasai pangsa pasar industri dunia sekarang ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi ke arah teknologi, dipengaruhi oleh satu faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan mutu SDM melalui bidang pendidikan, karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu SDM yang baik pula.

Kenyataan pendidikan di Indonesia masih tetap bermasalah. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Mulyasa (2021) mengatakan penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal. Mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pendidikan sebagai usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut.

Sebagai institusi pendidikan, sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan misalnya guru. Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru. Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya.

Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi yang baik. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sukar untuk dilaksanakan dengan baik. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan

perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2015) menyatakan komitmen organisasi adalah sebuah keinginan seseorang untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Ini berarti komitmen organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Hal mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa memiliki komitmen. Orang yang memiliki komitmen akan menyadari dan bersedia menerima setiap resiko dari tindakan yang dilakukannya, bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan siswa. Maka guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat ia bekerja.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bekerja keras, hal ini dilakukan bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain. Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus-menerus. Kaitannya dengan pelaksanaan tugas di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya yang terdiri dari

siswa dan komponen sekolah lainnya. Melaksanakan monitoring dan menilai kegiatan siswa sehari-hari.

Komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang memainkan peran penting adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membimbing, serta menginspirasi seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi sekolah. Dalam era perubahan yang cepat dan kompleks saat ini, gaya kepemimpinan visioner menjadi salah satu pendekatan yang relevan dan dibutuhkan dalam mengelola lembaga pendidikan.

Gaya kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, mengkomunikasikan, dan mewujudkan visi masa depan organisasi. Menurut Nanus (2019), pemimpin visioner adalah mereka yang memiliki arah pandang ke masa depan yang jelas serta mampu menginspirasi bawahannya untuk bergerak secara kolektif mencapai visi tersebut. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah visioner mampu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, serta mendukung perkembangan profesional guru secara berkelanjutan. Dengan gaya kepemimpinan visioner, kepala sekolah tidak hanya mengarahkan tetapi juga memberikan makna terhadap setiap proses yang terjadi di lingkungan sekolah. Hal ini secara langsung dan tidak langsung akan memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan komitmen organisasi dari para guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, perilaku inovatif guru juga menjadi elemen penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Perilaku inovatif guru mencerminkan kemauan untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru, menyelesaikan masalah pembelajaran secara kreatif, serta terus menerus mencari cara yang lebih efektif dalam mengajar. Scott dan Bruce (2019) menyatakan bahwa perilaku inovatif mencakup inisiasi dan implementasi ide-ide baru yang bermanfaat dalam konteks pekerjaan. Guru yang inovatif akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, kebutuhan peserta didik, dan tuntutan kurikulum. Ketika inovasi menjadi budaya di lingkungan sekolah, maka produktivitas dan kualitas pembelajaran akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak terhadap meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap lembaga.

Komitmen organisasi guru tidak hanya penting bagi keberlangsungan institusi, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas manajemen sumber daya manusia di sekolah. Dalam kerangka pendidikan nasional, guru merupakan kunci utama dalam mentransformasi kurikulum menjadi praktik pembelajaran bermakna. Tanpa komitmen yang tinggi, guru cenderung bekerja secara normatif tanpa keinginan untuk berkembang. Dalam hal ini, pemangku kebijakan dan sekolah juga perlu untuk memformulasikan kebijakan pembinaan guru yang terintegrasi, yang tidak hanya menitikberatkan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan motivasi dan loyalitas. Pendekatan ini harus mencakup aspek kepemimpinan, inovasi, dan pemberdayaan secara simultan.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan visioner dan perilaku inovatif, motivasi kerja guru memainkan peran sebagai variabel perantara yang sangat penting. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dengan antusias, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Teori motivasi dari Herzberg (2021) mengelompokkan motivasi ke dalam dua faktor, yaitu motivator (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri) dan faktor kebersihan (gaji, kondisi kerja, kebijakan). Guru yang termotivasi akan cenderung menunjukkan semangat dalam bekerja, terbuka terhadap perubahan, serta aktif dalam kegiatan sekolah. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner dan perilaku inovatif diyakini tidak hanya berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja guru.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat guru di beberapa SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang mengalami rendahnya motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hal ini ditandai dengan minimnya keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, rendahnya antusiasme dalam mengikuti pelatihan, serta masih adanya resistensi terhadap perubahan metode pembelajaran. Beberapa kepala sekolah cenderung bersifat administratif dan kurang mampu mengarahkan visi pendidikan yang inspiratif. Selain itu, budaya inovasi di lingkungan sekolah belum terbentuk secara optimal, yang mengakibatkan stagnasi dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Kondisi ini perlu disikapi dengan pendekatan manajerial yang lebih strategis, salah satunya

dengan menerapkan gaya kepemimpinan visioner dan mendorong perilaku inovatif guru secara sistematis.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan visioner dengan peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya mampu menciptakan arah tujuan yang jelas, tetapi juga membangun kepercayaan dan memberikan inspirasi kepada guru untuk berkontribusi lebih. Gaya kepemimpinan semacam ini dapat membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan dinamis, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memengaruhi secara positif persepsi dan sikap kerja bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dalam konteks sekolah, ini berarti meningkatnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, inovasi pembelajaran, serta penguatan nilai-nilai profesionalisme.

Perilaku inovatif guru juga terbukti berkorelasi positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Guru yang mampu menciptakan dan menerapkan ide-ide baru dalam pembelajaran akan merasa lebih dihargai, percaya diri, dan terpacu untuk terus berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi tidak hanya mendorong kreativitas, tetapi juga memperkuat ikatan emosional guru terhadap sekolah. Menurut Janssen (2020), perilaku inovatif mencakup tiga tahapan, yakni pengenalan masalah dan pencarian solusi, pengembangan ide, dan implementasi. Ketiga tahapan ini akan berjalan efektif apabila didukung oleh iklim organisasi yang terbuka terhadap perubahan, serta

kepemimpinan yang mampu memberikan ruang berekspresi bagi guru. Dalam hal ini, motivasi menjadi penggerak utama dalam menerjemahkan ide menjadi aksi nyata.

Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* menjadi pusat perhatian karena dapat memperkuat atau bahkan memperlemah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam banyak kasus, meskipun kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan yang visioner dan guru menunjukkan perilaku inovatif, namun tanpa motivasi yang kuat, komitmen organisasi tetap tidak terbentuk secara optimal. Guru yang tidak termotivasi akan cenderung bersikap pasif, menghindari tanggung jawab tambahan, dan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban minimum. Oleh karena itu, pemahaman terhadap peran motivasi kerja menjadi kunci penting dalam menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif dapat berdampak nyata terhadap loyalitas dan keterikatan guru pada organisasi sekolah. Dengan memahami peran ini, sekolah dapat merancang strategi manajerial yang lebih tepat sasaran dan berdampak jangka panjang.

Realitas pendidikan di Kabupaten Labuhanbatu Utara juga menunjukkan bahwa belum seluruh kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan visioner secara optimal. Sebagian besar kepala sekolah masih terfokus pada aspek administratif dan rutinitas harian, sehingga aspek pengembangan visi jangka panjang dan pemberdayaan guru kurang mendapat perhatian serius. Hal ini berdampak pada rendahnya partisipasi aktif guru dalam pengembangan program sekolah, minimnya inisiatif perubahan dalam pembelajaran, serta lemahnya orientasi terhadap inovasi. Akibatnya, komitmen guru terhadap institusi juga

menjadi fluktuatif dan tidak stabil. Sekolah-sekolah dengan kepemimpinan visioner yang kuat cenderung menunjukkan iklim kerja yang lebih sehat dan dinamis, dibandingkan dengan sekolah yang kepemimpinannya bersifat konvensional.

Di sisi lain, masih terdapat tantangan dalam mendorong perilaku inovatif guru di sekolah negeri. Tantangan ini meliputi keterbatasan fasilitas pendukung, beban administrasi yang tinggi, serta kurangnya pelatihan yang berorientasi pada kreativitas dan pemecahan masalah. Guru yang tidak terbiasa dengan pendekatan inovatif cenderung menjalankan proses pembelajaran secara monoton dan tidak menarik bagi siswa. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan kepuasan profesional guru, sehingga berpotensi menurunkan komitmen mereka terhadap sekolah. Dengan demikian, menciptakan budaya inovasi di lingkungan sekolah menjadi prioritas penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, yang harus didukung oleh gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan pembaharuan.

Motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti pengakuan terhadap prestasi, hubungan sosial di tempat kerja, peluang pengembangan diri, dan kejelasan karier. Di banyak sekolah, motivasi guru cenderung bersifat fluktuatif, tergantung pada bagaimana kepala sekolah memberikan apresiasi dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dalam kerangka teori *Self-Determination* dari Deci dan Ryan (2020), motivasi intrinsik akan tumbuh apabila individu merasa dihargai, memiliki otonomi, dan merasa kompeten. Kepala sekolah yang visioner dapat menciptakan ketiga kondisi ini, sedangkan perilaku inovatif guru dapat memperkuat perasaan kompeten dan otonom dalam mengelola pembelajaran. Dengan kata lain, sinergi antara

kepemimpinan visioner, perilaku inovatif, dan motivasi kerja merupakan kombinasi penting yang menentukan kuat atau tidaknya komitmen organisasi guru.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di tingkat SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara membutuhkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan transformatif. Kepala sekolah tidak lagi cukup hanya menjadi manajer administratif, melainkan harus menjadi pemimpin pembelajar yang mampu merancang visi masa depan pendidikan dan menginspirasi guru untuk berinovasi. Dalam konteks inilah gaya kepemimpinan visioner menjadi semakin relevan. Kepala sekolah yang mampu menyelaraskan visi sekolah dengan kebutuhan guru dan siswa akan menciptakan organisasi pendidikan yang dinamis dan berdaya saing tinggi. Selanjutnya, perilaku inovatif guru perlu ditumbuhkan sebagai budaya profesional, bukan hanya sebagai aktivitas sesekali. Kombinasi dari dua hal ini akan memperkuat motivasi kerja dan pada akhirnya membentuk komitmen organisasi yang kokoh.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris “Pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi guru merupakan suatu masalah yang kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, upaya peningkatan komitmen organisasi, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru, antara lain:

1. Apakah Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah perilaku inovatif guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah kepercayaan dan keadilan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
6. Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
7. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?

8. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
9. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
10. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.3. Batasan Penelitian

Mencermati beragamnya variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru, penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru dibatasi pada, Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif dan motivasi kerja. Pembatasan ini bukan mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada 4 (empat) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen organisasi guru ditemui di sekolah ini, dan juga karena keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan sekolah. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan perilaku inovatif terhadap komitmen organisasi guru, melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap Komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, Perilaku inovatif, dan Motivasi kerja secara Simultan terhadap Komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Pengaruh perilaku inovatif terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara
4. Pengaruh Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, Perilaku inovatif, dan Motivasi kerja secara Simultan terhadap Komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara teoretis ataupun praktis:

1.6.1. Manfaat Teoretis

1. Penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait hubungan antara gaya kepemimpinan visioner, perilaku inovatif, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan visioner dalam konteks lembaga pendidikan, yang selama ini lebih banyak dikaji dalam dunia industri dan korporasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah. Memberikan masukan kepada kepala sekolah tentang pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan visioner dalam membangun arah, tujuan, dan budaya kerja sekolah yang jelas, sehingga dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, perilaku inovatif, serta komitmen organisasi guru secara berkelanjutan.

2. Bagi Guru. Mendorong guru untuk meningkatkan perilaku inovatif dalam proses pembelajaran, memperkuat motivasi kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap sekolah sebagai bagian dari komitmen organisasi yang kuat.
3. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Membantu Dinas Pendidikan dalam menyusun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang berfokus pada penguatan gaya kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan motivasi kerja guru, serta pengembangan perilaku inovatif guru untuk memperkuat komitmen organisasi di lingkungan sekolah.
4. Bagi Pengawas Sekolah. Menjadi acuan bagi pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi manajerial dan akademik dengan pendekatan yang menekankan penguatan kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja guru, serta pembinaan perilaku inovatif guna meningkatkan komitmen organisasi guru.
5. Bagi Sekolah dan Lembaga Pendidikan Lain. Memberikan inspirasi bagi sekolah-sekolah lain dalam menerapkan gaya kepemimpinan visioner dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada inovasi, motivasi kerja, dan penguatan komitmen organisasi guru untuk mencapai efektivitas sekolah yang lebih baik.