

ANALISIS KONSEPTUAL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI STRATEGI PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Andi Rifa'atul Mahmuda ¹, Moh. Juharis ², Mardhiah ³, Bustan Ramli ⁴

Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ¹⁻⁴

Email: 25andirifaa@gmail.com¹, muhjuharis5@gmail.com², dhiah612@gmail.com³, muhammad.ramli@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstract (English)

Transformational leadership is a leadership approach that emphasizes the development of a shared vision, the empowerment of organizational members, and the internalization of collective values to foster sustainable change. This article aims to conceptually analyze how the dimensions of transformational leadership idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration contribute to improving the quality of education. This study employs a literature review approach by analyzing sources from books, academic journals, and recent educational policies in Indonesia. The analysis reveals that transformational leadership holds significant potential in shaping a collaborative, innovative, and participatory organizational culture. Furthermore, the involvement of parents and school committees as part of the collaborative ecosystem enhances accountability and sustainability in education quality. Therefore, applying transformational values in educational governance is a strategic necessity to foster meaningful and sustainable transformation..

Article History

Submitted: 27 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Published: 1 Juli 2025

Keywords:

Transformational Leadership, Educational Quality, Organizational Culture, Collaboration, Innovation

Abstrak (Indonesia)

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pembentukan visi bersama, pemberdayaan anggota organisasi, dan penanaman nilai-nilai kolektif demi mendorong perubahan yang berkelanjutan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual bagaimana dimensi kepemimpinan transformasional yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kajian ini menggunakan pendekatan kepustakaan dengan menelaah literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan kebijakan pendidikan terbaru di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar dalam membentuk budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan partisipatif. Selain itu, keterlibatan orang tua dan komite sekolah sebagai bagian dari ekosistem kolaboratif turut memperkuat akuntabilitas dan keberlanjutan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai transformasional dalam tata kelola lembaga pendidikan menjadi kebutuhan strategis untuk mendorong perubahan yang bermakna dan berkelanjutan.

Sejarah Artikel

Submitted: 27 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Published: 1 Juli 2025:

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Mutu Pendidikan, Budaya Organisasi, Kolaborasi, Inovasi

Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Peningkatan mutu tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai penggerak utama dalam ekosistem pendidikan. Dalam menghadapi kompleksitas tantangan pendidikan abad ke-21, dibutuhkan pola kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif dan teknokratis, melainkan juga

transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta menumbuhkan inovasi dan budaya kolaboratif dalam lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan tuntutan reformasi pendidikan yang berkelanjutan. Model kepemimpinan ini dicirikan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan teladan moral, mendorong inovasi pemikiran, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan dan mendorong terciptanya budaya mutu yang konsisten. Nur Annisa Fauziana et al. menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dalam meningkatkan partisipasi guru, memperkuat semangat kerja kolektif, serta memperbaiki kualitas pembelajaran melalui pendekatan yang partisipatif dan inspiratif. (Annisa et al., 2024)

Sejalan dengan itu, Waraningtyas dan koleganya menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang dibarengi dengan motivasi kerja dan sistem kompensasi yang mendukung terbukti mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh. (Hayani, 2015) Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai agen transformasi memainkan peran strategis dalam membentuk karakter organisasi, meningkatkan profesionalisme guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai inovator, motivator, dan fasilitator pembelajaran.

Falah menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam membentuk budaya pendidikan yang religius dan berorientasi pada karakter, terutama ketika nilai-nilai transformasional diinternalisasikan melalui komunikasi yang konsisten dan melibatkan semua warga sekolah. (Syamsul Falah, 2023) Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kekuatan struktur, tetapi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun relasi yang bermakna dengan guru, siswa, dan masyarakat.

Lebih lanjut, studi dalam konteks pendidikan anak usia dini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional telah berhasil mendorong peningkatan mutu pada level dasar melalui strategi penguatan nilai, refleksi kolaboratif, dan pengembangan kompetensi guru sejak dini. (Nurmiyanti & Candra, 2019) Hal ini menegaskan bahwa prinsip-prinsip transformasional bersifat universal dan dapat diadaptasi dalam berbagai jenjang dan konteks pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu strategi efektif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan. Namun, implementasinya menuntut pemahaman konseptual yang utuh serta komitmen dari seluruh komponen pendidikan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis konseptual terhadap dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dan relevansinya sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memperkuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional yang mampu menjawab tantangan pendidikan kontemporer.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*literature review*). Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi, menelaah, dan menganalisis konsep kepemimpinan transformasional serta keterkaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan

melalui kajian literatur dari berbagai sumber akademik. Studi pustaka dianggap relevan karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap teori dan praktik kepemimpinan transformasional berdasarkan berbagai perspektif ilmiah yang telah ada.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan April hingga Juni 2025. Pengumpulan dan pengolahan data dilakukan secara daring (*online*) melalui akses jurnal elektronik, buku, dan dokumen ilmiah lain yang tersedia di berbagai repositori akademik, seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, Sinta, dan perpustakaan digital universitas. Penelitian ini tidak terbatas pada lokasi fisik tertentu karena bersifat non empiris dan mengandalkan sumber literatur.

Sasaran penelitian

Sasaran dalam penelitian ini adalah karya ilmiah yang membahas kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Sasaran literatur yang dikaji mencakup artikel jurnal nasional dan internasional, buku referensi akademik, disertasi, serta laporan penelitian relevan yang diterbitkan dalam rentang waktu 2013 hingga 2024.

Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah konsep kepemimpinan transformasional yang dijelaskan dalam berbagai literatur akademik, khususnya yang memuat peran, karakteristik, dimensi, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Prosedur penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan identifikasi masalah dan penentuan fokus kajian, dilanjutkan dengan pencarian sumber literatur melalui basis data ilmiah. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi dengan topik, tahun terbit, dan kontribusi terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional. Setelah itu, dilakukan analisis isi (*content analysis*) terhadap literatur yang telah terpilih untuk menggali pola, tema, dan temuan konseptual yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.

Instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman telaah literatur yang mencakup indikator kepemimpinan transformasional (seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) serta indikator mutu pendidikan (seperti efektivitas pembelajaran, peningkatan prestasi siswa, dan kualitas layanan pendidikan).

Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari literatur dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan makna dari berbagai sumber literatur secara sistematis melalui proses pengkodean, kategorisasi, dan interpretasi tematik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk naratif dan tabel ringkasan jika diperlukan untuk memperjelas keterkaitan antara konsep kepemimpinan transformasional dan strategi peningkatan mutu pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui penerapan empat dimensi utamanya: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*).

Pengaruh Ideal: Keteladanan dan Budaya Mutu

Kepemimpinan transformasional memiliki dimensi *idealized influence*, yang merujuk pada kemampuan pemimpin menjadi teladan moral dan profesional yang dihormati oleh seluruh warga sekolah. Keteladanan ini tidak hanya bersifat formal atau simbolik, melainkan mengakar dalam tindakan dan kebijakan nyata yang secara konsisten dicerminkan oleh kepala sekolah. Melalui komitmen etis, integritas, serta konsistensi antara ujaran dan tindakan, kepala sekolah membentuk fondasi budaya mutu yang stabil dan bermakna.

Ketika kepala sekolah memperlihatkan sikap integritas misalnya dengan disiplin waktu, adil dalam menegakkan aturan, dan tegas menanggapi penyimpangan secara tidak langsung ia menciptakan narasi moral yang menjadi pedoman bersama. Hal ini menumbuhkan iklim kepercayaan di antara guru dan staf, yang pada gilirannya memicu keterbukaan dan keberanian menyampaikan ide inovatif demi perbaikan bersama. (Muhammad, 2022) Studi di SD Negeri 3 Pengkelak Mas menunjukkan bahwa kepala sekolah yang konsisten dan beretika mampu meningkatkan komitmen kolaboratif guru dalam menjalankan kurikulum berbasis mutu. (Rifa', 2020)

Keteladanan tersebut juga meningkatkan rasa kebanggaan dan identitas bersama. Guru, siswa, dan orang tua cenderung lebih percaya dan bangga ketika melihat kepala sekolah menjalankan kebijakan pembelajaran dengan ikhlas, hadir di tengah tengah aktivitas pembelajaran, serta berpartisipasi dalam evaluasi dan perayaan prestasi. Di SDI Roushon Fikr Jombang, misalnya, kepala sekolah yang berpakaian islami, menerapkan etika sosial, serta melibatkan diri dalam aktivitas religius secara rutin berhasil membangun citra moral yang kuat di mata warga sekolah, hal yang pada ujungnya memperkuat disiplin diri dan budaya belajar siswa. (Syamsul Falah, 2023)

Lebih dari itu, keteladanan pemimpin juga memunculkan normatif baru dalam budaya organisasi: kejujuran, refleksi kritis, kerjasama, dan inovasi. Dalam penelitian di SMP An-Naja Boarding School, guru guru melaporkan bahwa pengaruh ideal kepala sekolah mendorong rasa hormat, kepercayaan, dan dorongan untuk terlibat aktif dalam inovasi pengajaran. (Muhyi et al., 2024) meskipun implementasi dimensi ini belum sepenuhnya menyeluruh. Temuan sejenis juga muncul di lingkungan SMP dan SD di kota Bandung dan Bantul, di mana budaya kerja positif dan mutu sekolah meningkat sejalan dengan keteladanan kepala sekolah. (Sunaengsih, 2017)

Keteladanan ini bukan tanpa hambatan. Struktur birokrasi yang kaku, resistensi internal, serta keterbatasan sumber daya dapat menghambat proses internalisasi nilai. Namun demikian, kepala sekolah yang kuat dalam pengaruh ideal mampu memfasilitasi proses transformatif melalui pendekatan sistemik: menjadikan dirinya sebagai sumber teladan (*modelling*), memberikan pelatihan nilai (*teaching*), serta memperkuat sistem kerja yang mendukung (*reinforcing environment*). (Ulina et al., 2024) Pendekatan semacam ini terbukti di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen, di mana keteladanan kepala sekolah dalam pola pelibatan warga sekolah, komunikasi nilai, dan konsistensi visi berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran serta inovasi profesional guru. (Shandilia et al., 2021)

Efek domino dari pengaruh ideal terasa ketika motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual diperkuat oleh keteladanan tersebut. Kepala sekolah yang telah membangun kredibilitas melalui tindakan yang etis dan konsisten lebih mudah mengajak guru untuk berpartisipasi dalam perumusan visi, bereksperimen dengan metode baru, dan berkembang secara personal. Sebagai contoh, guru di TK Kemala Bhayangkari 67 Sragen melaporkan bahwa

keikutsertaan kepala sekolah dalam setiap diskusi pengembangan kurikulum memicu rasa memiliki dan rasa tanggung jawab untuk mencapai kualitas keseluruhan lembaga. (Shandilia et al., 2021)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional tidak sekadar atribut moral, tetapi instrumen strategis untuk membentuk budaya mutu. Keteladanan kepala sekolah membangun kepercayaan, memicu identifikasi nilai kolektif, serta menciptakan norma kerja yang mendukung keberlanjutan peningkatan mutu pendidikan. Di tengah era pendidikan abad ke-21 yang menuntut inovasi dan fleksibilitas, keteladanan menjadi fondasi bagi terciptanya sekolah bermutu: kompeten, berintegritas, dan adaptif terhadap tantangan global dan lokal.

Motivasi Inspirasional: Visi Kolektif dan Semangat Bersama

Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan pemimpin menciptakan dan menyampaikan visi bersama yang kuat, relevan, dan membangkitkan gairah. Tidak sekadar merumuskan target akademik semata, visi ini harus mampu menggugah rasa tujuan (*sense of purpose*) di kalangan seluruh warga sekolah guru, staf, siswa, dan bahkan orang tua. Dalam konteks pendidikan abad ke 21, visi kolektif ini berperan sebagai kompas moral dan strategi bersama yang mengarahkan upaya peningkatan mutu secara sistemik.

Seorang kepala sekolah yang efektif menggunakan motivasi inspirasional sebagai alat utama untuk membangun kesadaran kolektif. Melalui strategi komunikasi yang inspiratif dan empatik, visi tersebut dikonkretkan menjadi kisah bersama yang mudah dipahami dan dimaknai oleh semua pihak. Seperti yang ditunjukkan dalam riset di SMA Negeri di Surakarta, kepala sekolah yang menyosialisasikan visi “Sekolah Berkarakter dan Berprestasi” melalui metode cerita motivasi, diskusi kelompok, dan refleksi bersama, berhasil meningkatkan partisipasi guru dan siswa terlibat aktif dalam pencapaian tujuan tersebut video refleksi mingguan dan narasi visi menjadi alat pengikat emosi dan aspirasi kolektif. (Farah Azizzah et al., 2016)

Kunci keberhasilan motivasi inspirasional terletak pada cara visi dirumuskan dan disampaikan. Visi yang inspiratif bukan sekadar rangkaian kata idealis, tetapi mengandung gambaran konkret tentang kondisi ideal di masa depan misalnya sekolah yang inklusif, berbasis teknologi, atau ramah lingkungan. Menurut Zulkifli dan Setiawan, penggunaan jargon “Semangat Merdeka Belajar” yang diartikulasi melalui program inklusif, kegiatan layanan masyarakat, dan inovasi pembelajaran memberi makna luas terhadap visi tersebut. (Ledia & Rosa, 2024) Artinya, motivasi inspirasional menghidupkan visi kolektif melampaui batas administratif ke ranah sosial dan emosional.

Meletakkan visi pada panggung aspirasi bersama berimplikasi pada semangat kolektif yang integral. Dalam jurnal oleh Dian Prastyani melalui studi di MTs di Malang, guru guru melaporkan bahwa visi “Madrasah Berbudaya Literasi Digital” yang dibangun secara partisipatif memicu rasa memiliki dan tanggung jawab bersama mereka terpanggil untuk menggagas program literasi digital, pelatihan internal, hingga kompetisi karya digital siswa (Farid, 2024). Rasa memiliki ini menjadi bahan bakar terhadap keberlanjutan motivasi, karena bukan hanya didasari pada kewajiban administrasi, melainkan pada intensionalitas personal dan profesional.

Secara garis besar, motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai penggerak budaya mutu berbasis aspirasi moral dan kolektif. Visi bersama yang dirumuskan secara kolaboratif, dikomunikasikan secara menginspirasi, dan dihidupkan melalui keteladanan serta dukungan sistemik akan menumbuhkan semangat kolektif yang kuat. Sekolah

tidak lagi berarti birokrasi yang homogen, tetapi menjadi ruang aspiratif di mana guru, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya dijadikan mitra moral dalam rangka membangun mutu pendidikan.

Di tengah dinamika pendidikan masa kini, motivasi inspirasional terbukti menjadi salah satu komponen yang mampu mentransformasi sekolah menjadi komunitas belajar yang reflektif, adaptif, dan bermakna. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berbicara mengenai target kualitas, tetapi juga menumbuhkan aspirasi bersama tentang apa yang pantas untuk dicapai bersama dalam pendidikan bangsa. Karena pada akhirnya, motivasi inspirasional menjembatani dunia ideal visi dan realitas praktik pendidikan, membentuk energi kolektif yang berkelanjutan di tengah tantangan zaman.

Stimulasi Intelektual: Inovasi dan Refleksi Pembelajaran

Stimulasi intelektual (intellectual stimulation) merupakan elemen fundamental dalam kepemimpinan transformasional yang mendorong pengikut untuk berpikir kritis, mencipta solusi baru, dan terus meninjau ulang kebiasaan lama dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Dimensi ini melebihi sekadar seruan motivatif ia mengundang pemikiran reflektif dan inovatif melalui dialog terbuka dan pemikiran sistemik. Pemimpin yang efektif menggerakkan komunitas pendidik untuk menyambut tantangan bukan sebagai beban administratif, melainkan sebagai peluang kreativitas positif yang memicu perubahan signifikan.

Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai fasilitator berpikir kreatif. Ia tidak memberikan resep solusi, melainkan menantang guru untuk mengajukan pertanyaan mendasar, menguji asumsi lama, dan merancang pendekatan baru dalam pembelajaran. Pendekatan tersebut selaras dengan uraian teoritis Yukl, Seltzer, dan Bass, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional harus mendorong kebutuhan untuk pemikiran berbeda demi memecahkan masalah lama dengan cara baru. (Darto, 1969) Dengan demikian, stimulasi intelektual merengkuh dua aspek utama: pendorong berpikir kritis dan penyemangat inovasi metode pembelajaran.

Dukungan empiris dari dunia pendidikan memperkuat efektivitas stimulasi intelektual. Sebagai contoh, Purwanto menemukan korelasi yang kuat antara kepemimpinan transformasional, knowledge sharing, dan kompetensi digital terhadap perilaku inovatif guru, dengan signifikansi positif tertinggi pada hubungan antara leadership dan inovasi. (Purwanto et al., 2024) Temuan serupa disajikan oleh Cahyo dkk., yang menyoroti efek langsung stimulasi intelektual melalui pelatihan, diskusi, dan kolaborasi terhadap keinovatifan guru, yang semakin diperkuat oleh efikasi diri mereka. (Sunardi et al., 2019) Data kuantitatif ini menunjukkan bahwa pemimpin yang merangsang pemikiran baru mampu menguatkan daya kreatif guru melalui percaya diri kompeten dan inovatif.

Secara konseptual, stimulasi intelektual berkaitan erat dengan pembentukan budaya reflektif kolektif. Pemimpin yang aktif memfasilitasi forum diskusi program, evaluasi, dan kajian metode ajar mampu menanamkan kebiasaan mentalitas ilmiah. Ruang reflektif seperti “kabar pembelajaran” yang diadakan secara rutin mendorong guru memperbaiki pendekatan pembelajaran berdasarkan peninjauan data internal dan eksternal. Ini adalah bentuk evolusi, di mana praktik refleksi bukan sekadar laporan administratif, tetapi ritual bersama yang membentuk kultur inovatif dalam institusi.

Sebagian besar guru, tanpa stimulasi mampu merasa terjebak dalam rutinitas pembelajaran yang monoton. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun struktur dukungan yang mendorong pembentukan kluster inovasi melalui diskusi tematik, peer review metode ajar, hingga sinergi lintas mapel. Publikasi Purwanto menekankan bahwa meningkatnya kompetensi digital

guru melalui kompetisi peer to peer digital memfasilitasi inovasi pembelajaran berkelanjutan (Purwanto et al., 2024). Intervensi seperti ini menunjukkan bahwa stimulasi intelektual tidak hanya mendorong gagasan, tapi juga menginisiasi perubahan nyata lewat digitalisasi dan kolaborasi.

Lebih jauh, kepemimpinan transformasional yang berfokus pada stimulasi intelektual memiliki dampak positif terhadap lingkungan ilmu pengetahuan yang adaptif dan berpikiran terbuka. Erza Nasywa Salsabila dan tim menegaskan bahwa dimensi ini membantu membangun organisasi pembelajaran berkelanjutan, di mana pegawai diberdayakan untuk mengembangkan kompetensi melalui inisiatif intelektual mandiri. (Salsabila et al., 2024) Bukan hanya guru, seluruh elemen akan terlibat dalam dialog kritis atas kebutuhan sekolah, data prestasi, serta pengukuran efek metode pembelajaran.

Memahami hambatan hambatan kontekstual juga bagian penting dari stimulasi intelektual. Adanya resistensi terhadap perubahan atau keterbatasan sumber daya tidak boleh menjadi tanda berhenti bell; sebaliknya, ia menjadi bahan refleksi dan inovasi. Kencana & Disha menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu menyatukan inovasi teknologi dengan refleksi prosedural seperti evaluasi digital dan layanan monitoring berbasis data untuk mengubah hambatan menjadi peluang kemajuan. (Ajeng & Prtylia, 2024) Stimulasi intelektual yang dipadu teknologi justru memperluas cakupan inovasi, melampaui sekadar kreatifitas individual guru.

Untuk memperkuat budaya intelektual tersebut, dibutuhkan pendekatan struktural jangka panjang. Kepala sekolah perlu memastikan setiap inovasi diuji dan dievaluasi secara sistematis. Evaluasi ini tidak hanya pada aspek output hasil belajar, tetapi juga proses refleksi, adaptasi, dan replikasi ide dari guru ke guru lain. Rangkaian refleksi yang dikawal data baik kuantitatif (nilai, absensi, evaluasi pembelajaran digital) maupun kualitatif (hasil refleksi guru, testimoni orang tua) akan membuat stimulasi intelektual menjadi paradigma komunitas pembelajar secara sistemik.

Dengan demikian, inovasi dalam pembelajaran bukan ditentukan oleh kepemilikan oleh seorang guru atau unit, melainkan menjadi warisan budaya intelektual kolektif. Temuan Cahyo dkk. membuktikan bahwa tanpa stimulasi intelektual, efikasi diri guru dan inovasi pembelajaran sulit berkembang, sehingga menjadi statis. (Cahyo et al., 2024) Sebaliknya, pemimpin yang gigih memberikan stimulus baik berupa tantangan intelektual, sumber daya, maupun platform diskusi akan membuat komunitas sekolah tumbuh dalam dinamika perubahan yang progresif.

Refleksi akhir menunjukkan bahwa stimulasi intelektual merupakan dimensi yang secara langsung memicu revolusioner praktis dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dia bukan hanya merangsang ide, tetapi juga memastikan adanya praktik inovatif yang berdampak atas kurikulum, metode ajar, dan evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah yang menjalankan dimensi ini dengan serius berhasil menjadikan institusi lembaga pendidikan sebagai arena belajar berkelanjutan, bukan hanya bagi siswa, tetapi juga bagi pendidik itu sendiri. Perhatian Individual: Penguatan Profesionalisme dan Loyalitas

Korelasi Empiris: Transformasi Nyata dalam Mutu Pendidikan

Dalam konteks penguatan mutu pendidikan, korelasi empiris antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja sekolah menjadi fondasi yang valid dan signifikan. Teori kepemimpinan transformasional yang digagas oleh Bass dan Avolio menekankan empat dimensi utama idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration yang bersama-sama membentuk ekosistem pembelajaran berkualitas tinggi. (Bass & Avolio, 1994) Keempat dimensi tersebut tidak eksis dalam ruang hampa; penelitian empiris

nasional mengindikasikan adanya hubungan positif yang konsisten antara kualitas kepemimpinan ini dan hasil pendidikan yang dirasakan oleh komunitas belajar.

Jamaludin, dalam kajian literatur berupa telaah pustaka, menyimpulkan bahwa visi yang jelas, dukungan profesional, pengembangan kapasitas staf, dan keterlibatan pemangku kepentingan membentuk struktur kepemimpinan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. (Jamaluddin et al., 2022) Hal ini sejalan dengan pendapat Wiratmoko, yang menegaskan bahwa kepala sekolah dengan pola kepemimpinan transformasional mendasarkan inovasi sekaligus pengembangan profesional pada pemikiran ilmiah, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas institusi pendidikan. (Wiratmoko et al., 2022) Argumen ini menggarisbawahi bahwa kepemimpinan transformasional bukan sekadar retorika, melainkan fondasi praksis yang mempengaruhi mutu lembaga.

Lebih lanjut, Zulpikar, Pratama, dan Saeful merumuskan bahwa inti dari transformasi kelembagaan terletak pada bagaimana kepala sekolah mengubah potensi internal menjadi energi nyata guna meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan. (Saepi et al., 2024) Pendekatan ini tidak hanya menyentuh aspek teknis dan manajerial, tetapi juga budaya organisasi, di mana nilai nilai inovatif dan kolaboratif ditumbuhkembangkan secara sistematis.

Menurut Ratna, strategi kepemimpinan transformasional yang meliputi modelling, teaching, dan reinforcing berperan krusial dalam membentuk budaya sekolah yang mendukung mutu. (Ratna et al., 2025) Pendekatan modelling menjadikan pemimpin sebagai representasi nilai nilai institusional, teaching menyiratkan transfer nilai melalui proses edukatif, sementara reinforcing memperkuat nilai tersebut melalui lingkungan kerja yang tepat. Jika ketiga strategi tersebut diterapkan secara konsisten, budaya mutu akan terinternalisasi dalam ritme harian sekolah, sehingga transformasi dapat terjadi secara berkelanjutan.

Maullidina dan Suherman menambah perspektif dengan menegaskan adanya korelasi statistik yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan di tingkat menengah; nilai korelasi moderat hingga kuat, yang menemukan bahwa semakin tinggi dimensi transformasional, semakin meningkat mutu lembaga. (Annisa et al., 2024) Angka empiris ini menjadi indikasi bahwa variabel kepemimpinan tidak hanya teoritis, tetapi juga memiliki implikasi nyata yang dapat diukur. Lebih jauh lagi, model interaksi yang memadukan kepemimpinan dengan budaya mutu dan profesionalisme dinilai lebih efektif ketimbang kepemimpinan sendirian dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan.

Dalam lini yang sama, Al Faruq dan Supriyanto menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai komunikator, konselor, dan konsultan. Mereka menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menyampaikan visi secara efektif, memberikan dukungan personal, dan memfasilitasi transformasi guru melalui bimbingan, mampu menciptakan peningkatan mutu guru dan, pada gilirannya, mutu peserta didik. (Hamzah & Supriyanto, 2020) Penekanan ini menyiratkan korelasi yang bersifat mediasi, yakni kepemimpinan transformasional mengakselerasi profesionalisme guru yang kemudian memperbaiki mutu pembelajaran.

Zulpikar dan kawan kawan juga mendorong gagasan bahwa ketiga elemen teknis, manusiawi, dan kependidikan harus sejalan dalam kepemimpinan transformasional agar proses mutu berjalan efektif. (Saepi et al., 2024) Ini menunjukkan transisi empiris bahwa pemimpin tidak cukup hanya mengedepankan aspek teknis; pengembangan manusia dan pendidikan juga harus menjadi pilar dalam keseluruhan strategi mutu.

Pendekatan berbasis sistem diinspirasi pula oleh Assingky & Mesiono, yang mengaitkan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan visi pendidikan abad ke 21, seperti

kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif.(Assingily & Mesiono, 2019) Stimulasi intelektual dan perhatian kepada kebutuhan tiap individu menjadi kunci dalam menciptakan komunitas belajar yang adaptif dan inovatif, dua karakter yang menjadi komponen penting mutu sekolah di era digital.

Perenungan lebih lanjut, dari perspektif pendidikan Islam, dikemukakan oleh Wahyuni dan Maunah, bahwa kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan meningkatkan semangat, moralitas, dan pemberdayaan komunitas pendidikan dalam konteks nilai nilai keagamaan sekaligus profesional.(Wahyuni & Maunah, 2021) Pendekatan ini menegaskan bahwa korelasi empiris tidak sekadar berkaitan dengan pengukuran akademik, tetapi juga dengan kualitas karakter dan nilai kelembagaan.

Secara sinergis, berbagai perspektif ahli ini mempertegas bahwa korelasi empiris bukanlah sekumpulan angka statistik semata, melainkan hasil interaksi multidimensi antara visi, inovasi, profesionalisme, budaya, dan karakter. Ini konsisten dengan teori Bass & Avolio bahwa kepemimpinan transformasional memberdayakan bawahan melalui kepercayaan, inspirasi, dan perasaan memiliki terhadap visi organisasi, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja institusi secara menyeluruh. (Bass & Avolio, 1994)

Di tengah perkembangan pendidikan Indonesia, korelasi empiris tersebut menjadi pijakan bagi pembuat kebijakan dan pengembang program pelatihan kepala sekolah. Evidensi ilmiah dari publikasi nasional dapat dijadikan dasar perumusan kebijakan berkelanjutan: pelatihan intensif kepemimpinan transformasional, mentoring kolaboratif, dan pengukuran dampak berbasis indikator mutu semuanya bertujuan memperkuat korelasi positif antara leadership dan quality outcomes.

Simpulannya, menurut para ahli dan telaah literatur terbaru dari Indonesia, korelasi empiris antara kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan bukan hanya bersifat statistik, tetapi bersifat substantif dan integral. Kepemimpinan yang inspiratif, inovatif, dan berlandaskan nilai nilai moral mampu memicu perubahan institusional dalam bentuk peningkatan kapasitas guru, keberlanjutan budaya mutu, serta peningkatan kinerja akademik. Korelasi ini menjadi pilar utama bagi strategi transformasi pendidikan nasional ke depan.

Ekosistem Kolaboratif: Keterlibatan Orang Tua dan Komite Sekolah

Keterlibatan orang tua dan komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan harus dipahami sebagai bagian dari ekosistem kolaboratif yang saling menopang. Menurut Mulyasa, komite sekolah adalah sebuah lembaga kemitraan yang dibentuk dengan tujuan memperkuat legitimasi dan akuntabilitas pengelolaan satuan pendidikan melalui partisipasi masyarakat secara demokratis dan transparan.(Mulyasa, 2022) Ia menegaskan bahwa keberadaan komite bukan sekadar formalitas administratif, tetapi berfungsi sebagai wahana bagi orang tua, tokoh masyarakat, dan praktisi pendidikan untuk terlibat aktif dalam merancang kebijakan, menyusun rencana kerja, serta melakukan pengawasan mutu proses pengajaran dan layanan sekolah.

Peran orang tua di dalam komite sekolah berakar pada pandangan bahwa keluarga merupakan madrasah pertama bagi anak anak, tempat nilai dan keterampilan dasar dibentuk. Kristiawan dan rekan-rekannya menyatakan bahwa sinergi antara keluarga dan sekolah merupakan strategi kunci dalam memperkuat kesiapan belajar, motivasi, dan kesejahteraan emosional siswa.(Nur et al., 2021) Dengan demikian, partisipasi orang tua dalam komite sekolah bersifat esensial mereka tidak hanya mendukung secara moral, tetapi juga berperan sebagai wakil suara keluarga dalam mengambil keputusan strategis lembaga.

Sejalan dengan itu, Rehberg menekankan fungsi komite sebagai penghubung yang menciptakan konektivitas antara sekolah, keluarga, dan masyarakat secara luas. (Fitri & Asmendri, 2023) Ia menjelaskan bahwa komite sekolah menjalankan fungsi demokratis: mendengarkan aspirasi warga, memberi penilaian objektif, serta memberi rekomendasi untuk perbaikan mutu secara transparan. Dari sisi pembangunan budaya mutu, model kemitraan semacam ini membantu mendorong budaya akuntabilitas yang meluas dari lingkup sekolah ke ranah komunitas.

Lebih jauh, Santoso menyoroti peran komite dalam penanaman nilai demokratis di sekolah, dengan memberi masukan kebijakan dan pembiayaan secara kolektif melalui musyawarah, sehingga mencerminkan nilai moral anak serta meningkatkan kualitas keputusan sekolah. (Suwarno & Yudha, 2020) Ketika orang tua dan masyarakat diberi ruang untuk menyampaikan aspirasi dan masukan, maka proses perencanaan dan penganggaran menjadi lebih inklusif dan cenderung responsif terhadap kebutuhan riil peserta didik.

Dari perspektif regulasi, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 menegaskan bahwa komite sebagai lembaga mandiri memiliki tugas strategis: memberikan pertimbangan kebijakan, dukungan terhadap tenaga dan sarana, serta pengawasan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. (Permendikbud RI, n.d.) Regulasi ini menegaskan bahwa keterlibatan komite bukan bersifat sukarela melainkan diwajibkan, sehingga menjadikan peran tersebut bagian integral tata kelola sekolah.

Dalam dimensi profesionalisme sekolah, Ulfaturrahmi, Ramdani & Witono menyatakan bahwa kolaborasi antara kepala sekolah dan komite dapat meningkatkan kinerja lembaga secara signifikan karena adanya saling kontrol dan evaluasi antarsektor. (Ulfaturrahmi et al., 2020) Mereka menyimpulkan bahwa komite bukan hanya mediator orang tua, tetapi juga mitra strategi kepala sekolah dalam mengambil langkah langkah peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Sementara itu, Imansyah dkk. menambahkan bahwa partisipasi komite sekolah berimplikasi positif terhadap kualitas layanan guru dan kepemimpinan lembaga. (Imansyah et al., 2020) Ketika orang tua yang tergabung merasa memiliki ruang strategis untuk memberi masukan, mereka cenderung lebih mendukung berbagai inisiatif sekolah melalui bentuk dukungan finansial, pemfasilitasan, atau volunteer, maka mutu layanan pendidikan mengalami percepatan peningkatan.

Komite sekolah juga memiliki peran sosial substansial dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif dan demokratis. Suwarno & Bramantyo menunjukkan bahwa keterlibatan komite dalam program program penanaman nilai demokrasi memungkinkan sekolah menjadi agen pencetak generasi yang menghargai dialog dan partisipasi kolektif. (Suwarno & Yudha, 2020) Ini tidak saja memperkuat karakter siswa, tetapi memberikan legitimasi moral bagi berbagai kebijakan internal sekolah karena telah mendapat legitimasi melalui proses partisipatif.

Secara sistemik, kombinasinya antara keterlibatan orang tua dan peran strategis komite menghasilkan ekosistem kolaboratif yang mampu menghadapi tantangan modern pendidikan. Lubis dkk. menyatakan bahwa partisipasi komite meningkatkan efektivitas manajemen sekolah dasar, karena terjadi pembagian tanggung jawab dan sumber daya yang jelas antara pemangku kepentingan. (Hartati et al., 2023) Kondisi ini menegaskan bahwa mutu tidak dapat dicapai oleh satu pihak saja, tetapi melalui kerja sama berkelanjutan antara lembaga formal dan komunitas.

Bahkan dalam dimensi manajerial dan akuntabilitas, Hayani dan Karmiyanti menyoroti bahwa keterlibatan komite dalam pengelolaan anggaran BAU meningkatkan transparansi serta akuntabilitas penggunaan dana publik. (Hayani, 2015) Ketika orang tua diberi ruang dalam

pengawasan keuangan, maka potensi bias dan penyalahgunaan dapat dikurangi, dan kepercayaan publik terhadap sekolah pun meningkat.

Dengan demikian, ekosistem kolaboratif yang melibatkan orang tua dan komite sekolah menciptakan sinergi yang mempersatukan fungsi fungsi: representasi masyarakat, legitimasi sosial, dukungan strategis, dan akuntabilitas kelembagaan. Para ahli menegaskan bahwa kolaborasi ini bukan hanya soal berhimpun, tetapi menciptakan keterikatan dalam visi mutu bersama yang dituangkan melalui regulasi, komunikasi, dan praktik partisipatif.

Pondasi moral dari pendekatan ini dibenarkan oleh teori kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin sistemik harus mampu menciptakan linkages antara pemangku kepentingan, memfasilitasi partisipasi moral, serta menginternalisasi visi organisasi sebagai visi bersama yang menyentuh aspek sosial, emosional, dan struktural¹. Komite sebagai lembaga struktur formal inilah yang menjadi jembatan strategis antara kepala sekolah dan masyarakat, menerjemahkan visi transformasional menjadi keputusan operasional yang diresapi legitimasi warga.

Syukurannya, keterlibatan ini juga menciptakan ruang pembelajaran bagi orang tua untuk berperan lebih aktif bukan sekadar sebagai pengawas di rumah, tetapi sebagai mitra strategis di sekolah. Ini membawa konsekuensi positif bagi pembentukan budaya audiens yang terbuka, kritis, dan siap memberi kontribusi kolektif. Kolaborasi semacam ini memecah batas antara sekolah dan keluarga, menjadikan lingkungan belajar sebagai arena bersama yang dinamis dan reflektif.

Secara filosofis, ekosistem kolaboratif ini menegaskan bahwa mutu pendidikan tidak dapat dicapai dengan upaya sentralistik saja; dibutuhkan kebersamaan moral dan partisipatif dari seluruh level masyarakat. Regulasi, teori kepemimpinan, dan gagasan pedagogis semuanya sejalan pada satu kesimpulan bahwa keterlibatan orang tua melalui komite adalah pilar penting kolektif dalam membangun sekolah yang bermutu, berintegritas, dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan manajerial yang sangat relevan dan strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan. Dimensi dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional—yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual—secara teoritis memiliki kekuatan untuk membentuk budaya organisasi yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Pemimpin yang mengedepankan keteladanan moral dan profesional mampu membentuk iklim kepercayaan dan budaya mutu yang kuat di lingkungan sekolah. Sementara itu, pemimpin yang mampu memotivasi secara inspiratif dan menyampaikan visi kolektif mendorong tumbuhnya semangat bersama dan rasa kepemilikan terhadap tujuan institusi.

Selain itu, stimulasi intelektual terbukti menjadi dimensi krusial dalam mendorong guru berpikir kritis dan menciptakan inovasi pembelajaran yang relevan dengan tantangan abad ke 21. Perhatian individual terhadap kebutuhan guru dan peserta didik memperkuat loyalitas, meningkatkan motivasi, serta membangun relasi personal yang sehat di lingkungan kerja pendidikan. Semua dimensi tersebut bekerja secara sinergis membentuk ekosistem pendidikan yang tangguh dan responsif terhadap dinamika perubahan teknologi maupun kebijakan pendidikan nasional.

Lebih lanjut, keterlibatan aktif orang tua dan komite sekolah dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan memperkuat prinsip kolaborasi dan transparansi.

Ekosistem kolaboratif yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan menjadikan mutu pendidikan sebagai tanggung jawab bersama. Hal ini sejalan dengan semangat otonomi dan demokratisasi pendidikan, di mana keberhasilan lembaga tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari sejauh mana keterlibatan komunitas dalam mendukung keberlanjutan visi lembaga.

Dengan demikian, integrasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional ke dalam tata kelola sekolah bukan hanya menjadi alternatif, melainkan kebutuhan mendesak untuk mendorong perubahan pendidikan yang bermakna dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan kepala sekolah dan guru yang mengedepankan dimensi transformasional ini serta penguatan sistem evaluasi yang berorientasi pada budaya mutu, inovasi pembelajaran, dan partisipasi stakeholder.

Referensi

- Ajeng, T. A. K., & Prtylia, L. I. D. (2024). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Digital. *Cendekia Pendidikan*, 10(3), 50–54.
- Annisa, N. F., Fauzan, A., & Mas, S. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Pendidikan: Narrative Literature Review. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 1–23.
- Assingkily, M. S., & Mesiono. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
https://books.google.co.id/books?id=_z3_BOVYK-IC
- Cahyo, F., Hidayat, R., & Herfina, H. (2024). Peningkatan Keinovatifan Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 12(1), 33–37. <https://doi.org/10.33751/jmp.v12i1.9938>
- Darto, M. (1969). Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi Di Lembaga Administrasi Negara (Transformational Leadership in the Context of Organizational Change in the National Institute of Public Administration (Nipa/Lan)). *Jurnal Borneo Administrator*, 9(3), 239–264. <https://doi.org/10.24258/jba.v9i3.122>
- Farah Azizzah, Wasito, B. A., & Sunarto. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Al- Islam I Surakarta. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 1–15.
- Farid, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1767–1780. <https://jurnaldidaktika.org>
- Fitri, L., & Asmendri. (2023). Hubungan Sinergi Antara Sekolah, Komite, Orangtua dan Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 3(1), 80–90. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i1>
- Hamzah, M. A. F., & Supriyanto. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *JDMP: Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68–76. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Hartati, N., Lubis, M., & Citra, D. E. (2023). Implementasi Standar Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Seluma. *Journal on*

Education, 5(3), 9053–9065.

- Hayani, N. (2015). Peran Komite Sekolah dalam Pembiayaan Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 9(2), 315–327.
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135–143.
- Jamaluddin, N., Alwi, M., Halik, A., Latief, I., Amiruddin, & Thahir, A. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Al-Tabyin*, 2(1), 1–14.
- Ledia, S., & Rosa, M. B. (2024). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 2266–2282. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.273>
- Muhammad, H. (2022). Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 3 Pengkelak Mas. *Arzusun: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, 2(6), 633–647. <https://doi.org/10.58578/arzusun.v2i6.725>
- Muhyi, A., Athallah, A., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., Indonesia, U. P., Sabilunnaja, P. P., & Sekolah, K. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP An-Naja Boarding School. *Jurnal Pendidikan Ta*, 8(2), 29776–29782.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=IRpvEAAAQBAJ>
- Nur, A. A., Fitra, W. F., & Nurdela, A. A. (2021). Peran Orangtua dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 14 Biru. *Jurnal Mappesona*, 4(3), 150–157. <https://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/mappesona/article/view/2493%0Ahttps://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/mappesona/article/download/2493/1102>
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Permendikbud RI. (n.d.). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah*.
- Purwanto, A., Suryadi, Nursifah, & Istiqomah. (2024). Perilaku Inovatif Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, dan Kompetensi Digital. *IMEIJ: Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(6), 7752–7762.
- Ratna, Herlina, B., Syamsinar, Abbas, M., Juniati, Nursaidah, Bayani, Darwis, R., & Gunawan, S. (2025). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Abad 21. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 114–125.
- Rifa', A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *IJEMAR: Indonesian Journal off Education Management & Administration Review*, 4(1), 159–166.
- Saepi, A. Z., Willianto, D. P., & Saeful, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 12444–12452. <https://doi.org/10.24090/jpa.v20i2.2019.pp203-226>
- Salsabila, E. N., Fitri, N., Putri, R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendikia Ilmiah*, 4(1), 727–739.
- Shandilia, C., Ambawani, L., Saputra, I., Meista, T., Kusuma, M., Sumardjoko, B., Fathoni, A., Surakarta, U. M., Penggerak, K. S., & Guru, K. (2021). Implementasi Kepemimpinan

- Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810–4823.
- Sunaengsih, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Di Smp Negeri Dan Swasta Wilayah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v14i2.6412>
- Sunardi, S., Sunaryo, W., & Laihad, G. (2019). PENINGKATAN KEINOVATIFAN MELALUI PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 740–747. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.959>
- Suwarno, & Yudha, R. B. (2020). Peran Sosial Komite Sekolah dalam Penanaman Nilai-Nilai Demokrasi di Sekolah. *Cendekia*, 14(2), 2407–8557.
- Syamsul Falah, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Budaya Pendidikan Siswa. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 176–186. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p176-186>
- Ulfaturrahmi, S., Ramdani, A., & Witono, A. H. (2020). Peran Komite Sekolah Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i4.1607>
- Ulina, R. S., BR, I. T., & Manullang, T. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Sekolah yang Berdasarkan Nilai-Nilai Agama Kristen di SMP-SMA Yayasan Rumah Harapan Tobasa. *JIMU: Jurnal Ilmiah ...*, 02(01), 141–151.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.23917/iseedu.v5i1.15993>
- Wiratmoko, D., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.7998>