Copyright © 2026 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 15 No. 1 Februari 2026

Kepemimpinan Sekolah Transformasional: Menumbuhkan Inovasi dan Budaya Mutu Pendidikan

Enih Sulastri[1], Sri Wartini[2]
[1,2]Universitas Negeri Semarang, Indonesia

[1]sulastrienih@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.58230/27454312.3523

Abstrak

Pergeseran global menuju Industri 4.0 dan Society 5.0 menuntut ekosistem pembelajaran yang inovatif dan adaptif. Terlepas dari penerapan Kurikulum Merdeka di Indonesia, sekolah menghadapi penolakan guru dan inisiatif inovasi yang terbatas. Tujuan: Tinjauan literatur sistematis ini mengkaji bagaimana kepemimpinan sekolah transformasional secara bersamaan mendorong inovasi pembelajaran dan membangun budaya berkualitas dalam lingkungan pendidikan Indonesia. Metode: Mengikuti pedoman PRISMA, kami melakukan tinjauan sistematis kualitatif terhadap 15 artikel peer-review dari Google Scholar dan Open Knowledge Maps (2017-2025), menggunakan analisis tematik untuk mensintesis temuan tentang dampak ganda kepemimpinan transformasional. Hasil: Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai katalis dengan (1) memberikan dukungan struktural (sumber daya, lingkungan yang aman) dan (2) memicu motivasi intrinsik dan pengembangan kapasitas guru. Tujuh mekanisme utama mendorong inovasi pembelajaran: pengembangangan strategi kreatif, penciptaan lingkungan yang mendukung, peningkatan kompetensi profesional, membangun kepercayaan diri guru, pembentukan pembelajaran adaptif, pengembangan karakter inovatif, dan dukungan eksplorasi eksplisit. Tujuh mekanisme membangun budaya mutu: lingkungan belajar holistik, pembentukan budaya mutu PAUD, peningkatan motivasi guru, peningkatan kompetensi dan infrastruktur, strategi mutu terintegrasi, kolaborasi praktik terbaik, dan penguatan budaya sekolah yang positif. Kesimpulan: Kepemimpinan transformasional secara efektif mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia dengan penguatan lingkungan organisasi, berfungsi sebagai strategi tujuan ganda yang penting untuk meningkatkan kreativitas pedagogis dan memastikan kualitas pendidikan holistik. Implikasi: Pembuat kebijakan pendidikan harus memprioritaskan program pelatihan kepemimpinan transformasional untuk mencapai inovasi berkelanjutan dan peningkatan kualitas.
Kata kunci: kepemimpinan transformasional, inovasi pembelajaran, mutu pendidikan

Pendahuluan

Perkembangan global yang pesat, terutama dalam konteks Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, telah membawa sektor pendidikan ke dalam sebuah fase kritis yang menuntut transformasi dan adaptabilitas yang tinggi. Dalam era di mana teknologi dan informasi berkembang dengan cepat, sekolah-sekolah tidak lagi dapat mempertahankan model pengajaran konvensional yang kaku dan tidak responsif. Sebaliknya, mereka harus beralih menuju ekosistem pembelajaran yang inovatif dan adaptif, yang mampu menghasilkan peserta didik dengan kompetensi yang relevan untuk menghadapi tantangan abad ke-21. Dunia kerja saat ini memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, sehingga penguasaan keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas menjadi elemen yang sangat krusial bagi lulusan (Iktarastiwi et al., 2025). Pentingnya keterampilan ini tidak dapat diabaikan, mengingat bahwa banyak pekerjaan di masa

depan belum ada saat ini dan akan memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dalam upaya menciptakan ekosistem tersebut, Parlar et al. (2020) menekankan pentingnya pengembangan iklim inovasi di sekolah, di mana komunitas belajar profesional berperan sebagai perantara kunci dalam menghubungkan modal sosial dengan terciptanya praktik-praktik pembelajaran yang inovatif. Melalui kolaborasi antar pendidik dan pemanfaatan hubungan sosial yang kuat, sekolah dapat lebih responsif dalam mengadopsi perubahan dan mempercepat transformasi pedagogis yang dibutuhkan saat ini.

Dalam konteks ini, pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah strategis melalui berbagai kebijakan, termasuk implementasi kurikulum nasional yang mengedepankan pendekatan pembelajaran mendalam. Pendekatan ini secara eksplisit mendorong guru untuk berinovasi dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, serta menekankan perlunya pembentukan budaya mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan (Rahmandani et al., 2025). Misalnya, dengan mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar mengajar, siswa dapat belajar dari sumber yang beragam dan berinteraksi dengan materi pembelajaran secara lebih mendalam. Contoh nyata dari hal ini adalah penggunaan platform pembelajaran daring yang tidak hanya menyediakan materi tetapi juga memungkinkan siswa untuk berdiskusi dan berkolaborasi dengan teman-teman mereka, bahkan dari lokasi yang berbeda. Namun, upaya untuk mencapai inovasi pembelajaran yang berkelanjutan dan peningkatan mutu yang sistematis sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan.

Salah satu tantangan terbesar dalam transformasi pendidikan adalah minimnya inisiatif guru untuk beradaptasi dengan perubahan, yang mana hal ini berkaitan erat dengan rendahnya tingkat kapasitas bertindak (*teacher agency*) dan keinovatifan guru di lingkungan sekolah (Polatcan et al., 2024). Banyak guru yang merasa nyaman dengan metode pengajaran tradisional dan ragu untuk mencoba pendekatan baru yang lebih interaktif dan berbasis teknologi. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan dukungan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan baru yang diperlukan dalam era digital ini. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga sering kali muncul akibat budaya organisasi yang bersifat hirarkis dan statis. Dalam budaya semacam ini, inovasi sering kali dianggap sebagai ancaman daripada peluang, sehingga menghambat proses transformasi yang diperlukan.

Kepemimpinan yang efektif harus mampu memperluas cakrawala tata kelola pendidikan, pemimpin tidak boleh hanya fokus pada hasil tes atau teknis sekolah, tetapi harus memimpin pendidikan sebagai instrumen transformasi sosial yang memastikan individu dapat berfungsi secara maksimal dalam struktur masyarakat yang terus berubah (Desjardins.,2015).Kepala Sekolah harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, di mana guru merasa aman untuk bereksperimen dengan metode baru dan belajar dari kesalahan. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan komunitas praktik di antara guru, dan penghargaan bagi mereka yang berhasil menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian, untuk mencapai transformasi pendidikan yang diharapkan, diperlukan kolaborasi yang erat antara pemerintah, kepala sekolah, guru, dan masyarakat (Kurniawan.,2025). Setiap pihak memiliki peran penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung inovasi dan pembelajaran yang relevan. Meskipun tantangan dalam mengimplementasikan perubahan dalam pendidikan sangat besar, dengan komitmen yang kuat dan kolaborasi yang efektif, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya mampu memenuhi tuntutan zaman, tetapi juga mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Transformasi pendidikan bukanlah pilihan, tetapi sebuah keharusan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal dalam masyarakat yang terus berkembang.

Copyright © 2026 The Author(s)

Model kepemimpinan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kerangka yang paling ideal karena memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi staf, serta memberikan dorongan intelektual yang diperlukan untuk melampaui standar kerja biasa. Dalam konteks ini, seorang kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini diharapkan dapat membangun visi yang jelas dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Misalnya, seorang kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mengadakan sesi diskusi rutin untuk mendorong pemikiran kritis di antara guru-guru. Melalui sesi ini, guru-guru akan merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.Salah satu aspek yang menonjol dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Akbar et al., 2019). Pelaksanaan dimensi kepemimpinan transformasional yang meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration* menjadi fondasi krusial dalam menciptakan perubahan organisasi yang progresif (Mustofa et al., 2024). Keempat dimensi ini secara efektif mendorong lahirnya inovasi pembelajaran karena pemimpin mampu merangsang daya kritis dan kreativitas guru melalui stimulasi intelektual yang konsisten.

Dengan adanya visi yang inspiratif dan dukungan personal bagi setiap pengajar, hambatan terhadap pembaruan kurikulum maupun metode mengajar dapat diminimalisir, sehingga tercipta lingkungan akademik yang adaptif terhadap teknologi. Efektivitas kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja tim, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh melalui transformasi budaya sekolah yang lebih kompetitif dan berorientasi pada kualitas. Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi katalisator utama dalam memperkuat komunitas belajar profesional yang secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja guru di kelas (Roesminingsih & Windasari, 2025). Selain itu, integrasi nilai-nilai kepemimpinan ini dalam manajemen sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa setiap inovasi yang dilakukan selaras dengan standar mutu yang diharapkan oleh masyarakat (Lede et al., 2024).

Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah mampu menginspirasi dan memberikan dukungan yang diperlukan, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Misalnya, ketika seorang kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berhasil menerapkan metode pengajaran baru, hal ini tidak hanya meningkatkan semangat guru tersebut, tetapi juga mendorong guru lainnya untuk berinovasi dalam proses pembelajaran mereka. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapainya.Lebih lanjut, model kepemimpinan ini terbukti efektif dan relevan dalam mendorong dan memfasilitasi implementasi Kurikulum Merdeka di tingkat sekolah. Kurikulum ini merupakan manifestasi dari inovasi pendidikan nasional yang bertujuan untuk memberikan lebih banyak kebebasan kepada sekolah dalam menentukan metode dan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Kepala Sekolah tidak hanya menjadi pemimpin, tetapi juga seorang mentor yang mendampingi guru-guru dalam perjalanan mereka untuk meningkatkan kualitas Pendidikan (Kefi, Y., & Rosnelli, 2024 dan Botutihe et al.,2023). Meskipun demikian, keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat diukur dari sejauh mana kurikulum baru diadopsi, tetapi juga dari kontribusinya dalam menciptakan budaya mutu secara keseluruhan di lingkungan pendidikan. Budaya mutu melibatkan komitmen bersama dari seluruh anggota

sekolah untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas dalam setiap aspek kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, evaluasi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai. Keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya terletak pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa dan peningkatan keterlibatan orang tua dalam proses Pendidikan (Bunbaban et al., 2022). Dengan demikian, kepala sekolah perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada hasil akademis, tetapi juga pada pengembangan holistik siswa.

Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang perlu diisi, yaitu pengukuran efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara komprehensif dalam dua luaran utama secara simultan, seberapa besar kontribusinya terhadap inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan seberapa kuat perannya dalam menanamkan budaya mutu pendidikan di sekolah. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil pendidikan jangka panjang. Dalam hal ini, penting bagi peneliti untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, seperti dukungan dari pemerintah, partisipasi masyarakat, dan kondisi sosial ekonomi siswa. Kepemimpinan transformasional di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan saat ini. Dengan pendekatan yang inspiratif dan dukungan yang tepat, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk berinovasi dalam pengajaran, serta menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan di lingkungan sekolah. Meskipun ada tantangan dan kesenjangan dalam penelitian yang perlu diatasi, potensi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat besar. Oleh karena itu, penting bagi semua pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan untuk mendukung dan menerapkan model kepemimpinan ini demi menciptakan generasi yang lebih baik di masa depan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan konseptual kepemimpinan transformasional terhadai inovasi pembelajaran dan mutu pendidikan, sehingga dapat memberikan panduan empiris bagi praktisi pendidikan mengenai implementasi model kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dalam menghadapi tantangan yang kompleks ini, penting bagi para pemimpin pendidikan untuk tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga untuk mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif dalam mengelola perubahan. Mereka perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan di antara semua anggota sekolah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah menggali, mengkaji, menganalisis, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menjawab dua rumusan masalah utama, Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan Seberapa kuat peran kepemimpinan transformasional dalam menanamkan budaya mutu pendidikan di sekolah.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah (jurnal) yang dipublikasikan secara nasional. Studi literatur ini dibatasi pada artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir, yakni antara tahun 2015 hingga 2025, untuk menjaga relevansi dan kemutakhiran data. Artikel-artikel ini merupakan data sekunder yang mengandung temuan

Copyright © 2026 The Author(s)

empiris, analisis teoritis, dan diskusi mengenai variabel-variabel yang diteliti. Pencarian artikel dilakukan secara sistematis menggunakan basis data ilmiah *Google Scholar* dan *Open Knowledge Maps*. Kata kunci (*keywords*) yang digunakan untuk memfilter dan menemukan literatur yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, inovasi pembelajaran, dan budaya mutu pendidikan. Kombinasi dari ketiga kata kunci tersebut yaitu kepemimpinan transformasional dan inovasi pembelajaran, kepemimpinan transformasional dan budaya mutu pendidikan. Proses pengumpulan data melalui *Google Scholar* dan *Open Knowledge Maps* berhasil mengidentifikasi 23 artikel ilmiah awal yang relevan berdasarkan judul dan abstrak. Proses seleksi artikel dalam penelitian ini dilakukan melalui empat tahapan utama sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tahapan Seleksi Literatur Berdasarkan Protokol PRISMA

Tahapan Seleksi	Kriteria/Deskripsi	Jumlah Artikel
Identifikasi	Pencarian awal pada database jurnal	23
Screening	Seleksi berdasarkan relevansi judul dan abstrak	21
Kelayakan	Analisis teks lengkap (full-text) sesuai kriteria inklusi	18
Inklusi	Artikel final yang digunakan dalam analisis sintesis	15

Berdasarkan hasil identifikasi awal, ditemukan sebanyak 23 referensi relevan, yang kemudian diseleksi melalui tahap pencerminan (*screening*) dan uji kelayakan (*eligibility*) hingga menghasilkan 15 artikel final untuk dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) kualitatif. Langkah-langkah analisis meliputi ekstraksi data yaitu semua data kunci dari 15 artikel (seperti tujuan penelitian, metode, temuan utama, dan kesimpulan) diekstrak dan dikategorikan berdasarkan variabel dan sub-variabel yang diteliti, Koding dan Kategorisasi yaitu temuan-temuan yang diekstrak kemudian di-*coding* (diberi kode) dan dikelompokkan ke dalam dua kategori besar (sesuai rumusan masalah): (1) Kontribusi terhadap Inovasi Pembelajaran, dan (2) Peran dalam Budaya Mutu Pendidikan, sintesis temuan adalah melakukan perbandingan (komparasi) dan sintesis (penggabungan) terhadap temuan-temuan dari setiap artikel, Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, dan kesimpulan bersama (konsensus) mengenai *seberapa besar kontribusi* dan *seberapa kuat peran* kepemimpinan transformasional, interpretasi dan pembahasan yaitu hasil sintesis diinterpretasikan untuk menghasilkan argumen dan kesimpulan yang komprehensif, menjawab secara eksplisit rumusan masalah penelitian.

Hasil

Analisis mendalam terhadap lima belas (15) artikel ilmiah terpilih yang secara spesifik mengkaji fenomena kepemimpinan transformasional dalam konteks Pendidikan. Hasil analisis *review* ke 15 artikel yang berkaitan dengan rumusan masalah, penulis sajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Analisis *review* artikel

Penulis (Tahun)	Analisis *Review* Hasil Penelitian
Kefi, Y., & Rosnelli. (2024).	Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil mendorong inovasi dalam pembelajaran, yang tercermin dalam penggunaan metode dan strategi pembelajaran yang lebih kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Damaihati et al (2025)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap inovasi guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.
Faruq dan Supriyanto (2020)	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan krusial dalam meningkatkan mutu guru melalui pemberian motivasi, stimulasi intelektual untuk berinovasi, serta perhatian individu terhadap kebutuhan pengembangan profesi guru. Hal ini dilakukan melalui kegiatan supervisi dan dukungan partisipasi guru dalam berbagai forum ilmiah.
Maharani (2023)	Menekankan pentingnya *self-efficacy* dalam kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah yang mampu membangun kepercayaan diri guru berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, yang pada akhirnya mendukung inovasi pembelajaran.
Nuraini (2022)	Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, yang berujung pada peningkatan kualitas pembelajaran.
Fauziana et al. (2024)	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan adaptif.
Izzati & Fauziati (2024)	Menggambarkan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah dasar, dengan fokus pada pengembangan karakter dan inovasi pembelajaran.
Rudianti, Yanti, dan Rustini (2024)	Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memungkinkan guru untuk mengeksplorasi metode pembelajaran baru yang lebih efektif.
Bunbaban et al. (2022)	Evaluasi kepemimpinan transformasional dalam konteks peningkatan mutu pendidikan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.
Harefa et al. (2018)	Kepemimpinan transformasional berkontribusi pada terciptanya budaya mutu pendidikan di PAUD. Kepala sekolah yang menginspirasi dan mendukung guru dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran berkualitas.
Hermansah et al. (2025)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepala sekolah

Copyright © 2026 The Author(s)

	yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel dari beberapa sekolah dasar, dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan.
Lustiawati et al. (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas sarana prasarana, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan.
Mahmuda et al. (2025)	Penelitian ini menawarkan perspektif konseptual yang mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diintegrasikan sebagai strategi dalam peningkatan mutu pendidikan.
Rahlil et al. (2024)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepala sekolah dalam kelompok kerja dapat memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional di masing-masing sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang saling mendukung dan berbagi praktik terbaik dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.
Sunaengsih (2017)	Penelitian ini menemukan bahwa budaya sekolah yang positif, yang didukung oleh kepemimpinan transformasional, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan sintesis temuan dari 15 artikel terpilih, analisis berikut akan menguraikan secara rinci kontribusi fundamental kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi dan perannya dalam menanamkan budaya mutu di lingkungan pendidikan. Pertama kepemimpinan transformasional menjembatani gap antara teori kurikulum dan praktik pedagogi. Pemimpin memastikan bahwa kreativitas guru tidak *out of sync* dengan kebutuhan peserta didik (Kefi, Y., & Rosnelli., 2024).), sehingga inovasi yang diadopsi bersifat relevan dan memiliki dampak positif terukur pada hasil belajar siswa, kemudian kedua, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang inovatif, lingkungan ini bukan hanya fisik, tetapi psikologis. Toleransi terhadap risiko (budaya *trial-and-error*) adalah inti dari stimulasi intelektual kepemimpinan transformasional. Ini berarti pemimpin secara aktif melindungi guru saat eksperimen gagal, sehingga mendorong guru untuk berani mencoba strategi pembelajaran kreatif. Yang ketiga kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong, tetapi memfasilitasi. Pemimpin transformasional memastikan *link and match* antara pelatihan dan kebutuhan inovasi sekolah. Misalnya, jika sekolah ingin mengadopsi pembelajaran berbasis proyek (PjBL), pemimpin menyediakan lokakarya PjBL dan alokasi waktu non-mengajar bagi guru untuk merancang proyek, bukan hanya pelatihan generik (Faruq dan Supriyanto, 2020). Keempat, Kenaikan *self-efficacy* guru (Maharani, 2023) adalah hasil langsung dari pertimbangan individual (coaching, mentoring) dan motivasi inspirasional kepemimpinan trasnformasional. Guru yang percaya diri (memiliki *locus of control* internal) lebih mungkin mengambil inisiatif untuk mengembangkan karakter berinovasi dan mengimplementasikan metode baru tanpa pengawasan ketat. Kelima, Efektivitas (diukur dari hasil belajar) dan Adaptif (merespons perubahan teknologi/siswa) adalah dua tujuan akhir inovasi. Kepemimpinan trasnformasional menciptakan sistem adaptif yang tidak hanya berhasil saat ini, tetapi juga memiliki mekanisme untuk terus berubah di masa depan (Damaihati et al., 2025; Fauziana et al., 2024). Inovasi harus

bersifat berkelanjutan, bukan hanya sekali jalan. Keberlanjutan inovasi di sekolah sangat dipengaruhi oleh peran *Teacher Professional Learning Community (PLC)*, di mana para pendidik saling berbagi praktik baik dan melakukan refleksi kolektif guna membangun kapasitas sekolah sebagai organisasi pembelajar (Windasari et al., 2025) Keenam, Kepemimpinan transformasional mengubah motivasi ekstrinsik (Baru, 2024) menjadi intrinsik, di mana inovasi dilakukan karena didorong oleh nilai profesional, bukan hanya tuntutan administratif, Ini mencerminkan transisi dari sekadar kepatuhan (kepatuhan pada kurikulum) menjadi kepemilikan (inisiatif, tanggung jawab, *learner mentality*). Tujuh, Dukungan eksplisit (Rudianti, Yanti, dan Rustini, 2024) adalah kunci. Ini harus diterjemahkan menjadi kebijakan sekolah yang konkret, seperti: 1) Dana untuk membeli alat atau lisensi platform baru, 2) Pembentukan tim inovasi lintas mata pelajaran, dan 3) Pengakuan (formal/informal) atas inovasi yang berhasil, dan ini dilakukan oleh seorang pemimpin yang mengimplementasikan kepemimpinan transformasional.

Delapan, kepemimpinan transformasional bertindak sebagai arsitek budaya. Lingkungan Holistik (Bunbaban et al., 2022) dan kepemimpinan transformasional(Sunaengsih, 2017) adalah *output* dari pengaruh Ideal (Idealized Influence) kepemimpinan transformasional. Ini berarti pemimpin menjadi model peran yang menunjukkan standar etika, profesionalisme, dan fokus pada hasil. Budaya ini menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang mengurangi resistensi terhadap perubahan mutu. Sembilan, Kepemimpinan transformasional memanfaatkan pertimbangan individual (Individualized Consideration) dan motivasi inspirasional untuk mengubah kompetisi menjadi kolaborasi, di mana guru termotivasi untuk secara proaktif berbagi *best practices*. Hal ini memastikan bahwa peningkatan mutu bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah, tetapi merupakan upaya kolektif (*collective efficacy*). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi harus mampu mentransformasi budaya sekolah menjadi *leadership cultures* yang berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa melalui adopsi inisiatif unggulan internasional yang relevan dengan konteks lokal (Bernhard, R., 2024). Budaya mutu (Harefa et al., 2018) diterjemahkan melalui kolaborasi dan berbagi pengetahuan (*sharing knowledge*) (Rahlil et al., 2024). Sepuluh, Pemimpin transformasional tidak hanya memberi tugas, tetapi juga menantang guru untuk berpikir kritis dan kreatif. Peningkatan *self-efficacy* yang dihasilkan memungkinkan guru bertindak sebagai agen perubahan, yang secara langsung meningkatkan kualitas interaksi di kelas. Peningkatan motivasi guru (Hermansah et al., 2025) adalah hasil dari stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional kepemimpinan transformasional. Sebelas, Kepemimpinan transformsional berperan sebagai alokator sumber daya strategis (Lustiawati et al., 2024). Peningkatan kompetensi (pelatihan yang relevan) dan peningkatan sarana (teknologi, fasilitas) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memandang mutu sebagai investasi ganda yaitu Investasi pada Manusia (kemampuan guru) dan Investasi pada Alat (fasilitas pendukung). Keduanya saling melengkapi, sarana canggih tidak berguna tanpa guru yang kompeten, dan kompetensi guru terbatas tanpa sarana yang memadai. Dan yang terakhir, Temuan ini (Mahmuda et al., 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melampaui sekadar gaya kepemimpinan ia dapat diadopsi sebagai kerangka kerja strategis. Ini menyiratkan bahwa langkah-langkah kepemimpinan transformasional (penetapan visi, pembangunan tim kolaboratif, motivasi) dapat diukur dan diintegrasikan ke dalam Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS), memberikan koherensi pada semua upaya peningkatan mutu yang dilakukan.

Copyright © 2026 The Author(s)

Pembahasan

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Pembelajaran

Berdasarkan sintesis temuan dari *scoping review* (Tabel 1), kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi signifikan dalam memajukan inovasi pembelajaran di lingkungan pendidikan. Kontribusi ini terangkum dalam tujuh dimensi utama, yang menunjukkan peran kepemimpinan dalam membentuk konteks, perilaku, dan kompetensi staf pengajar. Pertama, Pengembangan strategi pembelajaran kreatif dan relevan,k epemimpinan transformasional secara efektif mendorong adopsi metode dan strategi pembelajaran yang lebih kreatif dan relevan sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Kefi, Y., & Rosnelli, 2024). Hal ini merefleksikan upaya pemimpin untuk memastikan relevansi kurikulum dan pedagogi dengan tuntutan zaman dan profil siswa. Kedua, Penciptaan lingkungan yang mendukung Inovasi, Kepemimpinan ini esensial dalam menciptakan lingkungan yang secara aktif mendukung inovasi (Damaihati et al., 2025; Nuraini, 2022). Lingkungan yang dimaksud bercirikan toleransi terhadap risiko, ketersediaan sumber daya, dan budaya *trial-and-error*, yang merupakan prasyarat bagi eksplorasi ide-ide pembelajaran baru. Ketiga, Pendorongan pengembangan kompetensi profesional guru, Melalui motivasi inspirasional dan pertimbangan individual, pemimpin transformasional mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan (Faruq dan Supriyanto, 2020). Ini mencakup partisipasi dalam pelatihan, lokakarya, dan inisiatif peningkatan keterampilan yang berorientasi pada inovasi pedagogis. Keempat, Peningkatan kepercayaan diri dan kinerja guru, Kepemimpinan ini berperan vital dalam membangun kepercayaan diri guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan (Maharani, 2023). Peningkatan *self-efficacy* ini memberdayakan guru untuk mengambil inisiatif dan mengimplementasikan praktik-praktik inovatif tanpa rasa takut akan kegagalan. Kelima, Pembentukan lingkungan belajar yang efektif dan adaptif,Kontribusi lainnya adalah menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan adaptif (Fauziana et al., 2024). Efektivitas diukur dari hasil belajar, sementara adaptivitas merujuk pada kemampuan sistem untuk merespons perubahan kebutuhan siswa dan teknologi. Keenam, Pengembangan karakter guru untuk berinovasi, Kepemimpinan transformasional juga berfokus pada dimensi internal, yaitu mengembangkan karakter guru untuk secara proaktif melakukan inovasi pembelajaran (Izzati & Fauziati, 2024). Ini mencakup pembentukan mentalitas pembelajar seumur hidup, inisiatif, dan tanggung jawab terhadap kualitas pengajaran. Ketujuh, Dukungan eksplorasi metode pembelajaran baru, Pemimpin memberikan dukungan eksplisit kepada guru untuk mengeksplorasi metode pembelajaran baru yang lebih efektif (Rudianti, Yanti, dan Rustini, 2024). Dukungan ini dapat berupa alokasi waktu, sumber daya, dan pengakuan formal terhadap upaya inovatif guru.

Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai katalisator yang tidak hanya menyediakan dukungan struktural (lingkungan dan sumber daya) tetapi juga memicu motivasi intrinsik dan pengembangan kapasitas guru, yang merupakan fondasi fundamental bagi keberlanjutan inovasi pembelajaran. Inovasi pembelajaran dalam institusi pendidikan bukan sekadar adopsi metode teknis yang bersifat sementara, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan di sekolah. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memegang peran krusial karena mampu membangun visi bersama dan memotivasi pendidik untuk melampaui standar konvensional. Sejalan dengan temuan Hsieh et al. (2024), kepemimpinan transformasional secara empiris terbukti memberikan dampak signifikan terhadap praktik inovatif guru karena pemimpin tipe ini mampu mengembangkan serta mempertahankan iklim organisasi yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru. Melalui dukungan terhadap efikasi diri guru dan penciptaan kondisi kerja yang suportif,

kepemimpinan sekolah menjadi katalisator utama yang memastikan bahwa inovasi bukan hanya terjadi di tingkat individu, tetapi juga terintegrasi secara sistemik dalam kebijakan kurikulum dan budaya sekolah secara luas (Hsieh et al., 2024).

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Menanamkan Budaya Mutu Pendidikan Di Sekolah

Selain kontribusinya terhadap inovasi pembelajaran, kepemimpinan transformasional memegang peranan krusial dalam menanamkan dan memperkuat budaya mutu pendidikan di lembaga sekolah. Temuan *scoping review* (Tabel 1) mengidentifikasi beberapa mekanisme utama di mana kepemimpinan transformasional beroperasi sebagai pendorong utama peningkatan mutu:1. Penciptaan Lingkungan Belajar yang Holistik, Kepala sekolah yang mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik secara komprehensif. Peningkatan kualitas lingkungan ini menjadi prasyarat fundamental yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Bunbaban et al., 2022). 2. Pembentukan Budaya Mutu di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Peran kepemimpinan transformasional terbukti signifikan dalam terciptanya budaya mutu pendidikan, termasuk di jenjang PAUD. Kepala sekolah, melalui tindakan menginspirasi dan memberikan dukungan kepada guru, menciptakan suasana kondusif yang mendorong pembelajaran berkualitas (Harefa et al., 2018). 3. Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru, Kepemimpinan ini secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang memiliki dampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja guru (Hermansah et al., 2025). Keterkaitan yang kuat ini menegaskan adanya hubungan esensial antara kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan. Peningkatan kinerja guru adalah refleksi nyata dari mutu proses pendidikan. 4. Peningkatan Kompetensi Guru dan Kualitas Sarana Prasarana, Kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas sarana prasarana (Lustiawati et al., 2024). Investasi dan fokus pada dua aspek penting ini pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan, karena keduanya merupakan elemen vital dalam penyediaan layanan pendidikan yang prima. 5. Strategi Terintegrasi untuk Peningkatan Mutu,Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diintegrasikan sebagai strategi yang koheren dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Mahmuda et al., 2025). Hal ini menyiratkan bahwa model kepemimpinan ini bukan hanya merupakan karakteristik, melainkan sebuah instrumen metodologis yang sistematis. 6. Pengembangan Praktik Terbaik dan Kolaborasi, Kepala sekolah yang secara aktif saling mendukung dan berbagi praktik terbaik (best practices) antarstaf dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Rahlil et al., 2024). Kepemimpinan transformasional memfasilitasi budaya kolaborasi dan *sharing knowledge* yang menjadi ciri khas organisasi yang berorientasi pada mutu. 7. Penguatan Budaya Sekolah yang Positif,Secara kolektif, kepemimpinan transformasional mendukung pembentukan budaya sekolah yang positif. Budaya positif ini diakui berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Sunaengsih, 2017). Budaya sekolah yang sehat (misalnya, berfokus pada hasil, etika kerja tinggi, dan komunikasi terbuka) menjadi *multiplier effect* bagi seluruh komponen mutu.

Penelitian berhasil menggabungkan secara holistik dua hasil utama yang seringkali diteliti secara terpisah, yaitu inovasi pembelajaran dan budaya mutu pendidikan, dalam satu kerangka kerja sebagai dampak dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.Semua penelitian yang berfokus pada inovasi pembelajaran menunjukkan hasil yang konsisten dan positif, menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah faktor kunci yang secara langsung mendorong, memotivasi, dan menciptakan lingkungan bagi inovasi pembelajaran (metode, strategi, eksplorasi baru). Penelitian yang berfokus pada mutu pendidikan juga menunjukkan hasil yang konsisten dan positif. Temuan ini menguatkan bahwa

Copyright © 2026 The Author(s)

kepemimpinan kepala sekolah adalah strategi yang efektif dalam membangun budaya mutu di sekolah, baik melalui penciptaan lingkungan positif maupun dorongan pada kompetensi guru dan sarana. Kepemimpinan transformasional adalah mekanisme multifaset yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses internal, yakni pembentukan budaya, pembangunan kapasitas staf, dan penyediaan lingkungan yang memungkinkan tercapainya mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menjembatani dampak kepemimpinan transformasional dari tingkat mikro (perubahan metode mengajar di kelas yaitu inovasi pembelajaran) hingga tingkat makro (perbaikan sistem dan nilai-nilai sekolah yaitu budaya mutu pendidikan). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor tunggal yang memicu perbaikan kualitas di seluruh spektrum operasional sekolah. Kontribusi utama penelitian ini adalah cakupan variabel yang terintegrasi dan holistik. Penelitian tidak hanya mengkonfirmasi hasil studi sebelumnya (bahwa kepemimpinan transformasional efektif), tetapi penelitian ini menyajikan model yang lebih kaya yang menunjukkan bahwa satu gaya kepemimpinan yang sama mampu menghasilkan dua jenis *output* yang berbeda namun saling mendukung yaitu perbaikan praktik (Inovasi) dan perbaikan sistem (Budaya Mutu).

Kesimpulan

Secara komprehensif, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti menjadi katalisator utama yang sangat efektif dalam mendorong peningkatan inovasi pembelajaran sekaligus penanaman budaya mutu pendidikan secara berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional beroperasi sebagai mekanisme multifaset yang melampaui fokus pada hasil semata, dan menargetkan perubahan pada tingkat proses internal dan kultural sekolah. Efektivitasnya tercermin melalui dua dimensi utama yaitu pengembangan inovasi pembelajaran dan penanaman budaya mutu pendidikan. Meskipun penelitian ini berhasil menunjukkan efektivitas signifikan dari kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan inovasi pembelajaran dan budaya mutu pendidikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui, Penelitian ini belum mengeksplorasi variabel perantara (mediasi) secara mendalam, seperti peran komitmen afektif guru atau iklim organisasi, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai mekanisme penuh di balik hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kedua *output* pendidikan tersebut. Untuk memperkaya dan memperluas temuan mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional, disarankan agar penelitian selanjutnya secara eksplisit menguji variabel mediasi yang mungkin berperan, seperti peran iklim organisasi atau komitmen afektif guru sebagai jembatan yang menjelaskan *bagaimana* kepemimpinan trasnformasional diterjemahkan menjadi hasil inovatif dan peningkatan mutu.

References

Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 176. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012

Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *5*(1), 68–76. https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76

Botutihe, P., Masaong, A. K., & Marhawati, B. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penerapan Kurikulum Merdeka sekolah dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 6424–6436. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1143

Bunbaban, Y. S., Iriani, A., & Waruwu, M. (2022). Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Menggunakan Model CIPP. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 223–237. https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237

Dini, A. M., Fibrianto, A. S., Huda, A. T. F., Azzahra, A. S., Cempaka, L., Muna, N. N., Lestari, N., & Titis, T. (2023). Navigating The Flow of Challenges: Problematics of Implementing Kurikulum Merdeka in Sociological Subject at SMAN 1 Tumpang - Malang. *JSPH (Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis)*, *8*(1), 21–39. https://doi.org/10.17977/um021v8i1p21-39

Desjardins, R. (2015). Education and social transformation. *European Journal of Education*, *50*(3), 239–244. https://doi.org/10.1111/ejed.12126

Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *11*(2), 20–32. https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.64653

Faturohman, N. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kabupaten Serang. *JPP PAUD FKIP Untirta*, *8*(2), 111–118. http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jpppaud/article/view/13101

Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbela, R. E. (2018). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, *2*(2), 27–34. https://doi.org/10.58917/montessori.v2i2.15

Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, *2*(02), 16–33. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922

Hsieh, C.-C., Tai, S. E., & Li, H.-C. (2024). Impact of school leadership on teacher innovation: Evidence from TALIS 2018 Taiwan multilevel analysis. *Asia Pacific Journal of Education*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/02188791.2024.2397040

Iktarastiwi, N., Zulfiani, P. C., Nirmalasari, Mulyadi, M. A., Yasmin, L., & Rahayu, T. B. (2025). Tantangan kompetensi abad 21 melalui pembelajaran deep learning di pendidikan tinggi bidang vokasi: Sebuah tinjauan literatur. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, *19*(1), 929–937. https://doi.org/10.31869/mi.v19i1.7059

Kefi, Y., & Rosnelli. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (IMPIAN)*, *4*(1), 27–34. https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2919

Kurniawan, S. (2025). Transformation education system and challenges and opportunities in the 21st century. *Nuris Journal of Education and Islamic Studies*, *5*(2), 139–150. https://doi.org/10.52620/jeis.v5i2.121

Lede, Y. U., Nusa, S., Sene, M., Kelen, K. D., & Kami, K. (2024). The influence of transformational leadership based on Rato Marapu on organizational culture impacts on teacher performance in senior high schools in Southwest Sumba Regency. *Journal of Ecohumanism*, *3*(7), 2041–2053. https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4356

Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *Journal of Clinical Epidemiology*, *62*(10), e1–e34. https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.006

Maharani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan. *Jurnal Generasi Ceria Indonesia*, *1*(1), 5–10. https://doi.org/10.47709/geci.v1i1.2322

Copyright © 2026 The Author(s)

Mustofa, A., Mauna, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 25–34. https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.25-34

Nuraini, R. (2022). Motivasi Belajar Siswa dalam Konteks Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(3), 78-90.

Parlar, H., Polatcan, M., & Cansoy, R. (2020). The relationship between social capital and innovativeness climate in schools: The intermediary role of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, *34*(2), 232–244. https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0322

Polatcan, M., Özkan, P., & Bellibaş, M. Ş. (2024). Cultivating teacher innovativeness through transformational leadership and teacher agency in schools: the moderating role of teacher trust. Journal of Professional Capital and Community, 9(3), 227–242. https://doi.org/10.1108/JPCC-01-2024-0008

Rahmandani, F., Hamzah, M. R., Handayani, T., & Kurniawan, M. W. (2025). Integrasi pembelajaran mendalam (deep learning) dalam mewujudkan pembelajaran yang bermutu dan bermakna bagi peserta didik. *Inovasi: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, *4*(3), 769–781. https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i2.4896

Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2024). The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, *6*(1), 67-88. https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i1.4314

Rudianti, S. R., Yanti, S. D., & Rustini, T. (2024). Inovasi Pendidikan: Kunci dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Era Digital. *Dirasah*, *7*(2), 732–741. https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah

Santoso, B. (2023). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Partisipasi Orang Tua dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Masyarakat*, 11(2), 34-50.

Supandi, S. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *11*(1), 113–128. https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682

Wahyuni, I., Nuruzzaman, M., Usman, H., & Darmono, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, *2*(2), 159–174. https://doi.org/10.21831/jpts.v2i2.36350

Windasari, W., Roesminingsih, E., Chandra Setiawan, A., Hanif Dzulquarnain, A., & Phan, H. P. (2025). Transformational leadership in education: How PLCs, self-efficacy, and motivation drive innovative teaching. Multidisciplinary Reviews, 8, 2025205. https://doi.org/10.31893/multirev.2025205

---Halaman ini sengaja dikosongkan---