



Rekonstruksi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Pemerataan Akses Pendidikan Berkelanjutan Nasional

Nanda Putri Amelia Santoso¹, Dini Aulia Mahmud², Azainil³, Laili Komariyah⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman

Surel: nandaputriamelia024@gmail.com¹, diniauliaam@gmail.com²,

azainil@fkip.unmul.ac.id³, laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id⁴

Abstract

The development of education in the era of globalization and the Industrial Revolution 4.0 requires educational institutions to adapt to social, technological, and increasingly complex societal changes. However, the education system still faces various challenges, including low educational quality, unequal access to education, weak innovation culture, and ineffective educational leadership in managing organizational change. This article aims to analyze the nature of transformational leadership, its characteristics and role in building an inclusive and sustainable education system, as well as its implementation and challenges in improving educational quality. This study employed a *Systematic Literature Review* method with a descriptive qualitative approach through the analysis of scientific journals, books, and other relevant academic sources. The findings indicate that transformational leadership plays an important role in enhancing the effectiveness of educational organizations through strengthening vision, collaboration, innovation, and the empowerment of human resources. In addition, transformational leadership contributes to improving learning quality, teacher professionalism, organizational culture, and equitable access to inclusive education. Nevertheless, its implementation still faces challenges such as limited resources, resistance to change, and weak innovation culture within educational environments.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Management, Educational Quality, Educational Leadership, Inclusive Education

Abstrak

Perkembangan pendidikan di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 menuntut lembaga pendidikan mampu beradaptasi terhadap perubahan sosial, teknologi, dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Namun, sistem pendidikan masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti rendahnya mutu pendidikan, ketimpangan akses, lemahnya budaya inovasi, serta belum optimalnya kepemimpinan dalam mengelola perubahan organisasi. Artikel ini bertujuan menganalisis hakikat kepemimpinan transformasional, karakteristik dan perannya dalam membangun sistem pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan, serta implementasi dan tantangannya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian berbagai jurnal ilmiah, buku, dan sumber akademik yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan melalui penguatan visi, kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mendukung peningkatan mutu pembelajaran, profesionalisme guru, budaya organisasi, serta pemerataan akses pendidikan yang lebih inklusif. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan lemahnya budaya inovasi di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pendidikan, Mutu Pendidikan, Kepemimpinan Pendidikan, Pendidikan Inklusif

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus menjadi indikator kemajuan suatu bangsa (Garg et al., 2025; Ma et al., 2025). Melalui pendidikan yang bermutu, masyarakat dapat membentuk generasi yang unggul, adaptif, kreatif, dan mampu menghadapi tantangan global yang terus berkembang. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, pendidikan tidak lagi dipahami sekadar sebagai proses transfer ilmu pengetahuan, melainkan sebagai instrumen strategis dalam membangun karakter, meningkatkan daya saing, serta menciptakan masyarakat yang mampu beradaptasi terhadap perubahan sosial, budaya, dan teknologi (Kumar, 2025; Saputri et al., 2025).

Ilmu manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting karena menjadi disiplin ilmu yang mengatur proses pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan (Mandal & Singhal, 2025; Wu et al., 2025). Manajemen pendidikan tidak hanya berkaitan dengan aktivitas administratif, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian, kepemimpinan, pengawasan, evaluasi, hingga pengembangan budaya organisasi pendidikan yang berorientasi pada mutu. Oleh karena itu, kualitas suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen dan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi pendidikan tersebut (Hasbi et al., 2025; Sariakin et al., 2025).

Perkembangan pendidikan modern menunjukkan adanya transformasi besar dalam sistem pengelolaan lembaga pendidikan (Setyadi

et al., 2025; Veseli et al., 2025). Sekolah tidak lagi diposisikan hanya sebagai institusi formal yang menjalankan fungsi administratif, tetapi juga sebagai organisasi pembelajar yang dinamis, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan. Perubahan tersebut mendorong lahirnya berbagai kebijakan pendidikan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada peningkatan mutu, seperti penguatan pembelajaran berbasis teknologi, implementasi kurikulum yang adaptif, serta pengembangan budaya kolaboratif dalam lingkungan sekolah (Ginting et al., 2025; Sugiarto, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan modern membutuhkan model kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan secara menyeluruh, tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada budaya dan nilai organisasi pendidikan (Kezar, 2023).

Dalam perspektif ilmu manajemen pendidikan, kepemimpinan menjadi salah satu faktor paling strategis dalam menentukan efektivitas organisasi pendidikan. Kepemimpinan tidak lagi hanya dipahami sebagai kemampuan mengendalikan organisasi secara birokratis, tetapi juga sebagai kemampuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai visi bersama (Karim et al., 2025; Zhao et al., 2023). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan budaya sekolah yang inovatif, membangun komunikasi yang efektif, serta mengelola perubahan organisasi secara adaptif sesuai dengan perkembangan zaman (Nadeem, 2024).

Salah satu paradigma kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan modern adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan sistemik melalui penguatan visi bersama, motivasi kolektif, inovasi organisasi, serta pemberdayaan sumber daya manusia (Alqatan et al., 2025; Sliwka et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasikan budaya dan struktur organisasi pendidikan menjadi lebih inklusif, kolaboratif, dan berkeadilan (Arifin et al., 2024; Lewa et al., 2022).

Konsep kepemimpinan transformasional dalam pendidikan menekankan pentingnya perubahan mendasar pada sistem pendidikan, terutama dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih humanis dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik (Yakob et al., 2025). Dalam hal ini, pemimpin pendidikan tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kesadaran moral dan sosial dalam mewujudkan sistem pendidikan yang berkeadilan. Pemimpin transformasional harus mampu membangun visi jangka panjang, memiliki kesadaran kritis terhadap ketimpangan pendidikan, mengedepankan kolaborasi, serta memiliki komitmen terhadap nilai-nilai inklusivitas dan kesetaraan pendidikan (Assefa & Mujtaba, 2025). Hal tersebut sejalan dengan materi presentasi yang menempatkan kepemimpinan transformatif sebagai paradigma kepemimpinan yang berfokus pada perubahan mendasar dalam budaya dan struktur pendidikan guna menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Dalam implementasinya, kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan erat dengan fungsi-

fungsi manajemen pendidikan, terutama pada aspek perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan budaya organisasi, dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pemimpin transformasional mampu membangun sistem kerja yang partisipatif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan (Abositta et al., 2024; Mata et al., 2023). Dengan demikian, organisasi pendidikan tidak hanya bergerak berdasarkan instruksi formal, tetapi berkembang melalui budaya kolaboratif yang mendorong inovasi dan perubahan positif dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi, pembinaan, supervisi reflektif, serta dukungan inovatif kepada guru akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif (Sariakin et al., 2025). Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar secara administratif, tetapi juga terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kreativitas dan pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Yakob et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional juga mampu membangun budaya organisasi pendidikan yang lebih inklusif dan partisipatif. Pemimpin transformatif mengedepankan komunikasi terbuka, kerja sama antar anggota organisasi, serta pemberdayaan seluruh elemen sekolah dalam proses perubahan pendidikan.

Dalam manajemen pendidikan modern, budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif menjadi faktor penting dalam menciptakan efektivitas organisasi pendidikan serta meningkatkan mutu layanan pendidikan secara menyeluruh (Torres, 2022).

Meskipun pendidikan mengalami berbagai perkembangan positif, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem pendidikan nasional masih menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Ketimpangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan wilayah terpencil masih menjadi persoalan serius dalam pemerataan mutu pendidikan. Banyak sekolah yang masih mengalami keterbatasan fasilitas pembelajaran, rendahnya kapasitas manajemen sekolah, lemahnya budaya inovasi, serta kurang optimalnya pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi pendidikan belum sepenuhnya berjalan secara merata dan berkelanjutan.

Permasalahan tersebut semakin diperkuat oleh rendahnya kompetensi tenaga pendidik di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dikutip oleh Permatasari et al. (2023), rata-rata hasil Uji Kompetensi Guru masih berada di bawah standar minimal yang ditetapkan pemerintah. Nilai rata-rata kompetensi guru secara nasional tercatat sebesar 42, sedangkan standar minimal yang ditetapkan mencapai angka 70. Selain itu, sekitar 41.218 guru dinyatakan belum lulus uji kompetensi pada tahun 2016. Data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan masih menghadapi tantangan besar, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Dalam perspektif ilmu manajemen pendidikan, rendahnya mutu

pendidikan tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh lemahnya fungsi kepemimpinan dan manajemen organisasi pendidikan (Donkoh et al., 2023). Banyak sekolah yang masih menerapkan pola kepemimpinan administratif dan birokratis sehingga kurang mampu membangun budaya organisasi yang inovatif, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan. Akibatnya, proses pengambilan keputusan cenderung bersifat formalistik dan kurang melibatkan partisipasi aktif seluruh warga sekolah (Perry-Hazan & Somech, 2023).

Selain itu, perkembangan era digital juga menghadirkan tantangan baru bagi dunia pendidikan. Peserta didik pada era modern memiliki karakteristik pembelajaran yang lebih dinamis, interaktif, dan berbasis teknologi (Asad et al., 2026). Oleh karena itu, sekolah dituntut mampu menghadirkan sistem pembelajaran yang inovatif dan kontekstual. Namun, tidak semua lembaga pendidikan memiliki kesiapan manajerial yang memadai dalam menghadapi perubahan tersebut. Banyak sekolah yang masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi pembelajaran, membangun budaya inovasi, serta meningkatkan kapasitas guru secara berkelanjutan (Mardizal et al., 2023).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara administratif, tetapi juga visioner, reflektif, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan karena mampu membangun komitmen kolektif terhadap perubahan organisasi pendidikan. Kajian Jun & Lee (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

memiliki hubungan positif terhadap komitmen individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif akan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan terbuka terhadap inovasi.

Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap motivasi dan pengembangan potensi individu dalam lingkungan pendidikan. Kajian Salanova et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, *self-efficacy*, dan partisipasi individu melalui pendekatan yang inspiratif dan suportif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada perkembangan psikologis dan perilaku individu dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan disiplin ilmu manajemen pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, membangun budaya mutu, serta menciptakan sistem pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Namun demikian, implementasi kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, rendahnya kompetensi tenaga pendidik, hingga lemahnya budaya inovasi di lingkungan sekolah.

Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk dibahas lebih mendalam dalam perspektif ilmu manajemen pendidikan. Pembahasan ini difokuskan pada analisis hakikat kepemimpinan transformasional beserta distingsinya

dengan paradigma kepemimpinan lainnya, karakteristik dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, serta peran strategisnya dalam membangun sistem pendidikan yang berkeadilan, inklusif, dan berkelanjutan. Selain itu, pembahasan ini juga mengulas tantangan implementasi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu dan pemerataan akses pendidikan di era modern. Dengan demikian, kajian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan keilmuan manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai strategi penguatan mutu pendidikan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode *Systematic Literature Review* digunakan untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, serta mensintesis berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dalam perspektif manajemen pendidikan (Adlini et al., 2022; Anwar, 2019). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai konsep, karakteristik, prinsip, implementasi, tantangan, serta kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui analisis terhadap berbagai sumber data yang relevan. Menurut Sugiyono

(2019), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci, sedangkan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Dalam konteks kajian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis berbagai konsep dan teori kepemimpinan transformasional dalam pendidikan berdasarkan sumber-sumber literatur ilmiah yang telah dipilih secara sistematis.

Teknik pengumpulan data dalam kajian ini dilakukan melalui studi pustaka (*library research*). Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai referensi ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan fokus pembahasan. Data diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal nasional dan internasional, artikel ilmiah, buku, prosiding, serta dokumen akademik lainnya yang membahas kepemimpinan transformasional, manajemen pendidikan, kepemimpinan sekolah, mutu pendidikan, dan transformasi organisasi pendidikan. Literatur yang digunakan berasal dari database ilmiah seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, dan berbagai jurnal pendidikan yang relevan dengan topik kajian.

Dalam proses pengumpulan literatur, penulis menggunakan beberapa kata kunci seperti *transformational leadership*, *educational leadership*, *school leadership*, *educational management*, *quality of education*, dan *kepemimpinan transformasional dalam pendidikan*. Literatur yang dipilih merupakan sumber yang memiliki relevansi tinggi dengan fokus pembahasan dan diprioritaskan pada publikasi ilmiah yang terbit dalam beberapa tahun terakhir agar data dan

informasi yang digunakan tetap aktual dan sesuai dengan perkembangan pendidikan modern.

Tahapan dalam metode *Systematic Literature Review* pada artikel ini terdiri atas beberapa langkah. Tahap pertama adalah identifikasi literatur, yaitu proses penelusuran berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. Tahap kedua adalah seleksi literatur, yaitu memilih sumber pustaka yang relevan dengan tujuan kajian berdasarkan kesesuaian tema, kualitas sumber, serta keterkaitan isi dengan fokus pembahasan. Tahap ketiga adalah klasifikasi dan pengorganisasian data, yaitu mengelompokkan hasil kajian literatur berdasarkan subtema tertentu seperti konsep kepemimpinan transformasional, karakteristik kepemimpinan, implementasi dalam pendidikan, peran kepala sekolah, tantangan kepemimpinan, serta pengaruhnya terhadap mutu pendidikan.

Tahap selanjutnya adalah analisis data menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Teknik ini dilakukan dengan menelaah, memahami, dan menginterpretasikan isi berbagai literatur untuk menemukan pola, hubungan konsep, serta sintesis teori yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam perspektif manajemen pendidikan. Analisis isi digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam organisasi pendidikan serta kontribusinya terhadap pengembangan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, dalam proses analisis, penulis juga melakukan perbandingan terhadap berbagai hasil kajian terdahulu guna menemukan persamaan, perbedaan, serta kecenderungan pembahasan terkait

kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. Hasil analisis tersebut kemudian disusun secara sistematis dan deskriptif agar mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai topik kajian.

Melalui metode *Systematic Literature Review* ini, artikel diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kepemimpinan transformasional dalam perspektif ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait karakteristik, prinsip, implementasi, tantangan, serta kontribusinya dalam meningkatkan mutu pendidikan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan di era modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat dan Komparasi Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Perkembangan pendidikan pada era globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah menghadirkan perubahan besar terhadap sistem pengelolaan pendidikan. Lembaga pendidikan tidak lagi hanya dituntut mampu menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik tetapi juga harus mampu membentuk sumber daya manusia yang kreatif adaptif inovatif dan memiliki kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi tantangan zaman. Kondisi tersebut menyebabkan kepemimpinan dalam dunia pendidikan menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam menghadapi perubahan sosial teknologi dan budaya yang berlangsung secara cepat. Wollscheid et al. (2025) menjelaskan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan globalisasi telah menjadikan kepemimpinan dan manajemen pendidikan sebagai faktor

utama dalam meningkatkan mutu serta efektivitas lembaga pendidikan modern.

Dalam kepemimpinan transformasional hadir sebagai paradigma kepemimpinan yang dinilai mampu menjawab berbagai tantangan pendidikan modern. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan mendasar melalui penguatan visi bersama motivasi inspirasi inovasi dan pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya menjalankan fungsi administratif tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasikan budaya organisasi pendidikan menjadi lebih adaptif partisipatif dan berorientasi pada mutu pendidikan berkelanjutan. Hakikat kepemimpinan transformasional dalam pendidikan terletak pada kemampuan pemimpin untuk memengaruhi menginspirasi dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar memiliki kesadaran kolektif terhadap pentingnya perubahan.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya menekankan hubungan formal antara pemimpin dan bawahan tetapi juga membangun hubungan emosional dan intelektual yang mampu meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap tujuan pendidikan.

Kepemimpinan transformasional memiliki orientasi yang berbeda dibandingkan paradigma kepemimpinan tradisional maupun kepemimpinan transaksional. Pada kepemimpinan tradisional pemimpin cenderung berfokus pada kontrol birokrasi pembagian tugas kepatuhan terhadap aturan formal serta pencapaian target administratif. Hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi bersifat hierarkis sehingga ruang partisipasi dan pengembangan kreativitas anggota organisasi sering kali terbatas. Sementara itu kepemimpinan transaksional lebih

menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan seperti pemberian penghargaan maupun hukuman berdasarkan pencapaian tertentu.

Fokus utama kepemimpinan transaksional adalah menjaga stabilitas organisasi dan memastikan target kerja tercapai sesuai standar yang telah ditentukan. Berbeda dengan kedua paradigma tersebut kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada hubungan kolaboratif pembangunan motivasi intrinsik penguatan nilai organisasi serta transformasi budaya kerja untuk mencapai perubahan jangka panjang. Widia et al. (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan pada era modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan kepemimpinan transformasional untuk menghadapi tantangan disrupsi teknologi perubahan regulasi serta persaingan pendidikan global yang semakin kompetitif. Dalam dunia pendidikan pendekatan transformasional dipandang lebih relevan karena pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif tetapi juga pada pembentukan karakter pengembangan budaya belajar peningkatan kualitas pembelajaran dan penguatan kreativitas peserta didik.

Dalam perspektif manajemen pendidikan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan erat dengan pengembangan budaya organisasi pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran. Pemimpin transformasional mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih inovatif kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan sehingga lembaga pendidikan memiliki kemampuan untuk terus berkembang sesuai kebutuhan zaman. Kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan lebih

terbuka terhadap pengembangan kompetensi guru peningkatan kualitas pembelajaran dan inovasi pendidikan. Khan et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik utama yaitu idealized influence inspirational motivation intellectual stimulation dan individualized consideration. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pengembangan potensi individu dan peningkatan kualitas hubungan dalam organisasi pendidikan.

Selain itu Etomes et al. (2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hakikat kepemimpinan transformasional dalam pendidikan terletak pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan perubahan organisasi melalui penguatan visi kolaborasi inovasi motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan sehingga kepemimpinan transformasional menjadi paradigma yang relevan dalam mendukung pengembangan manajemen pendidikan modern yang adaptif inklusif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan berkelanjutan.

Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Berkelanjutan

Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan paradigma kepemimpinan lainnya karena lebih menekankan pada kemampuan pemimpin dalam membangun perubahan organisasi melalui inspirasi motivasi dan pemberdayaan anggota organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan pemimpin transformasional

tidak hanya bertugas menjalankan fungsi administratif tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang inovatif kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Etomes et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik utama yaitu *idealized influence inspirational motivation*

intellectual stimulation dan *individualized consideration*.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pengembangan potensi sumber daya manusia pendidikan sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Tabel 1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Karakteristik	Deskripsi	Implementasi dalam Pendidikan
<i>Idealized Influence</i>	Pemimpin menjadi teladan bagi anggota organisasi	Kepala sekolah menunjukkan integritas disiplin dan komitmen terhadap mutu pendidikan
<i>Inspirational Motivation</i>	Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota organisasi	Kepala sekolah membangun semangat kerja guru dan budaya sekolah yang positif
<i>Individualized Consideration</i>	Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu dalam organisasi	Kepala sekolah memberikan pembinaan pelatihan dan dukungan profesional kepada guru

Selain memiliki karakteristik tertentu kepemimpinan transformasional juga berlandaskan pada prinsip-prinsip strategis dalam membangun sistem pendidikan yang berkeadilan inklusif dan berkelanjutan. Prinsip pertama adalah kolaborasi dan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi pendidikan. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan hubungan kerja yang lebih demokratis melalui komunikasi terbuka pemberdayaan guru dan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan.

Prinsip kedua adalah pengembangan budaya mutu melalui inovasi dan perubahan berkelanjutan. Kepala sekolah yang menerapkan

kepemimpinan transformasional akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional serta menciptakan pembelajaran yang kreatif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Assefa & Mujtaba (2025) menjelaskan bahwa strategi utama dalam penerapan kepemimpinan transformasional meliputi pemberdayaan guru pengembangan budaya kolaboratif dan peningkatan mutu pembelajaran. Prinsip berikutnya adalah keadilan dan inklusivitas pendidikan. Pemimpin transformasional berusaha menciptakan sistem pendidikan yang memberikan kesempatan belajar yang setara bagi seluruh peserta didik tanpa memandang latar belakang sosial ekonomi maupun budaya.

Tabel 2. Prinsip Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Prinsip	Makna	Dampak dalam Pendidikan
---------	-------	-------------------------

Diterima pada : 10 Mei 2026 Disetujui pada : 14 Juni 2026 Dipublikasi pada : 15 Juni 2026

Kolaboratif	Melibatkan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan	Terbentuk budaya kerja sama dan komunikasi terbuka
Inovatif	Mendorong perubahan dan kreativitas dalam pembelajaran	Pembelajaran menjadi lebih adaptif dan efektif
Inklusif	Menghargai keberagaman dan pemerataan akses pendidikan	Peserta didik memperoleh kesempatan belajar yang setara

Dalam perspektif manajemen pendidikan kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional mampu membangun visi bersama yang menjadi arah pengembangan organisasi pendidikan sehingga seluruh anggota organisasi memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Yakob et al. (2025) menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional tidak

hanya berperan sebagai manajer tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi motivasi dan pengembangan organisasi secara menyeluruh. Selain itu kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif dan profesional di lingkungan sekolah. Guru tidak hanya bekerja sebagai pelaksana pembelajaran tetapi juga sebagai bagian dari komunitas belajar yang terus berkembang melalui inovasi refleksi dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Tabel 3. Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Peran Strategis	Bentuk Implementasi	Pengaruh terhadap Pendidikan
Agen perubahan	Mengembangkan inovasi dan budaya mutu sekolah	Sekolah lebih adaptif terhadap perubahan zaman
Motivator	Memberikan dukungan dan semangat kepada guru	Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja

Dengan demikian dapat dipahami bahwa karakteristik prinsip dan peran strategis kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi besar dalam membangun sistem pendidikan yang berkeadilan inklusif dan berkelanjutan serta mendukung pengembangan manajemen pendidikan modern yang lebih adaptif inovatif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma strategis dalam manajemen pendidikan modern yang bertindak sebagai agen perubahan untuk

membangun budaya organisasi adaptif, inklusif, dan berorientasi mutu berkelanjutan melalui empat karakteristik utamanya (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*). Meskipun terbukti memberikan implikasi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, pemerataan akses, dan penguatan kompetensi SDM, implementasinya masih menghadapi tantangan nyata seperti resistensi perubahan dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, optimalisasi kepemimpinan ini mutlak memerlukan penguatan kapasitas

kepemimpinan, budaya kolaboratif, serta dukungan penuh dari seluruh pemangku kepentingan demi mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas dan responsif terhadap perkembangan zaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Abositta, A., Adedokun, M. W., & Berberoğlu, A. (2024). Influence of Artificial Intelligence on Engineering Management Decision-Making with Mediating Role of Transformational Leadership. *Systems, 12*(12), 570. <https://doi.org/10.3390/systems12120570>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 6*(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Alqatan, A., Simmou, W., Shehadeh, M., AlReshaid, F., Elmarzouky, M., & Shohaieb, D. (2025). Strategic Pathways to Corporate Sustainability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Innovation. *Sustainability, 17*(12), 5547. <https://doi.org/10.3390/su17125547>
- Anwar, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. CV. Nata Karya.
- Arifin, S., Chotib, M., Rahayu, N. W. I., Hosaini, H., & Samsudi, W. (2024). Kiai's Transformative Leadership in Developing an Organizational Culture of Islamic Boarding Schools: Multicase Study. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 16*(2). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.5325>
- Asad, M. M., Qureshi, A., & Almusharraf, N. M. (2026). Effect of technology-based collaborative learning on students' competency-based education: a global perspective. *The International Journal of Information and Learning Technology, 43*(2), 169–187. <https://doi.org/10.1108/IJILT-05-2024-0101>
- Assefa, E. A., & Mujtaba, B. G. (2025). Exploring transformational leadership in education by leveraging diversity and technology for inclusive practices. *International Journal of Public Leadership, 21*(4), 356–375. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2024-0112>
- Donkoh, R., Lee, W. O., Ahoto, A. T., Donkor, J., Twerefoo, P. O., Akotey, M. K., & Ntim, S. Y. (2023). Effects of educational management on quality education in rural and urban primary schools in Ghana. *Heliyon, 9*(11), e21325. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21325>
- Etomes, S. E., Endeley, M. N., Aluko, F. R., & Molua, E. L. (2025). Transformational leadership for sustainable productivity in higher education institutions of Cameroon. *Higher Education, 90*(2), 521–543. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01334-7>
- Garg, S., Mittal, S., & Garg, A. (2025). Investigating the role of education, renewable energy and governance in sustainable economic

- development: Empirical insight from ASEAN economies. *Renewable Energy*, 249, 123239. <https://doi.org/10.1016/j.renene.2025.123239>
- Ginting, N. R. B., Astra, I. M., & Atmanto, D. (2025). Educational management in the digital era: The role of technology-based pedagogy in improving the quality of learning. *International Seminar on Humanity, Education, and Language*, 1311–1321. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ishel/article/view/57019>
- Hasbi, M., Alim, N., & Machmud, H. (2025). Transformation of Education Quality in Islamic Higher Education Institutions through Organizational Culture and Integrated Quality Management. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 375–386. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i3.1921>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Karim, A., Fathurohman, O., Sulaiman, S., Marliani, L., Muhammadun, M., & Firmansyah, B. (2025). How do principals act as leaders and managers in boarding and public schools in Indonesia? *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2445354>
- Kezar, A. J. (2023). *Rethinking leadership in a complex, multicultural, and global environment: New concepts and models for higher education*. Taylor & Francis.
- Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2025). Individualized Consideration and Idealized influence of transformational Leadership: Mediating Role of Inspirational Motivation and Intellectual stimulation. *International Journal of Leadership in Education*, 28(6), 1322–1332. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>
- Kumar, S. (2025). Education 4.0: Transforming Learning for the Fourth Industrial Revolution. *Higher Education for the Future*, 12(2), 144–162. <https://doi.org/10.1177/23476311251326140>
- Lewa, P. M., Mburu, M. M., & Murigi, R. M. M. (2022). *Transformational Leadership and Change Management in Dynamic Contexts* (pp. 47–65). https://doi.org/10.1007/978-3-030-95652-3_4
- Ma, F., Wang, H., Tzachor, A., Hidalgo, C. A., Schandl, H., Zhang, Y., Zhang, J., Chen, W.-Q., Zhao, Y., Zhu, Y.-G., & Fu, B. (2025). The disparities and development trajectories of nations in achieving the sustainable development goals. *Nature Communications*, 16(1), 1107. <https://doi.org/10.1038/s41467-025-56076-6>

- Mandal, S. K., & Singhal, M. (2025). Enhancing collaboration quotient in crop protection research and development – multi-disciplinary cross-learning to promote sustainability. *Pest Management Science*, 81(5), 2522–2528. <https://doi.org/10.1002/ps.8540>
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mata, P. N., Mata, M. N., & Martins, J. (2023). Does Participative Leadership Promote Employee Innovative Work Behavior in IT Organizations. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(05). <https://doi.org/10.1142/S021987702350027X>
- Nadeem, M. (2024). Distributed leadership in educational contexts: A catalyst for school improvement. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100835. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100835>
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944.
- Perry-Hazan, L., & Somech, A. (2023). Conceptualising student participation in school decision making: an integrative model. *Educational Review*, 75(6), 1202–1223. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1976113>
- Salanova, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Nielsen, K. (2022). The impact of group efficacy beliefs and transformational leadership on followers' self-efficacy: a multilevel-longitudinal study. *Current Psychology*, 41(4), 2024–2033. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00722-3>
- Saputri, A. R. N., Agustina, T. S., & Khairunisa, K. (2025). Universities as Pillars for Building Excellent Human Resource: Addressing Perception of Tertiary Education in the Golden Indonesia Era of 2045. *International Research-Based Education Journal*, 7(2), 345–354. <https://doi.org/10.17977/um043v7i22025p345-354>
- Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. Bin, Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025). Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1499064>
- Setyadi, A., Pawirosumarto, S., Damaris, A., & Dharma, R. (2025). Risk management, digital technology literacy, and modern learning environments in enhancing learning innovation performance: A framework for higher education. *Education and Information*




- Technologies*, 30(11), 15095–15123.
<https://doi.org/10.1007/s10639-025-13380-4>
- Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J., & Tung, L. (2024). Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 103–121.
<https://doi.org/10.1108/JEA-03-2023-0049>
- Sugiarso, F. (2025). Integration of Qur'an and Hadith Values as Pedagogical Innovation to Improve the Quality of Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 17(1), 171–184.
<https://doi.org/10.37680/qalamuna.v17i1.6817>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. CV. Alfabeta.
- Torres, L. L. (2022). School Organizational Culture and Leadership: Theoretical Trends and New Analytical Proposals. *Education Sciences*, 12(4), 254.
<https://doi.org/10.3390/educsci12040254>
- Veseli, A., Hasanaj, P., & Bajraktari, A. (2025). Perceptions of Organizational Change Readiness for Sustainable Digital Transformation: Insights from Learning Management System Projects in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 17(2), 619.
<https://doi.org/10.3390/su17020619>
- Widia, Fetmawati, Nurhizrah Gistituati, & Anisah. (2025). The Relevance of Transformational Leadership Values in Modern Organizations. *Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 333–338.
<https://doi.org/10.55352/ar84t797>
- Wollscheid, S., Tømte, C. E., Egeberg, G. C., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2025). Research trends on digital school leadership over time: Science mapping and content analysis. *Education and Information Technologies*, 30(1), 747–778.
<https://doi.org/10.1007/s10639-024-12909-3>
- Wu, Q., Han, J., Yan, Y., Kuo, Y.-H., & Shen, Z.-J. M. (2025). Reinforcement learning for healthcare operations management: methodological framework, recent developments, and future research directions. *Health Care Management Science*, 28(2), 298–333.
<https://doi.org/10.1007/s10729-025-09699-6>
- Yakob, M., Sahudra, T. M., & Sukirno, S. (2025). Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(1).
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>
- Zhao, M., Yao, L., Ma, R., Sarmad, M., Orangzab, -, Ayub, A., & Jun, Z. (2023). How Green Mindfulness and Green Shared Vision Interact to Influence Green Creative Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 16, 1707–



Vol. 10 No. 3 Juni 2026, hlm 401-415

p-ISSN : 2548-883X ||e-ISSN : 2549-1288

<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jgkp/article/view/73765>

 : <https://doi.org/10.24114/jgk.v10i3.73765>

1723.

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S40>

5399