

**LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN: ANALISIS RISET DAMPAK PADA  
KINERJA GURU DAN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN  
DI SEKOLAH TAHUN 2020 – 2026**

Fathiyatil Faizah<sup>1</sup>, Rohayati<sup>2</sup>, Feny Novia Hariyanti<sup>3</sup>, Riesta Monica Hetharia<sup>4</sup>,  
Fathur Rokhman<sup>5</sup>, Nina Oktarina<sup>6</sup>, Gunawan Tjokro<sup>7</sup>

<sup>1-7</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

[1thiyafaizah@gmail.com](mailto:1thiyafaizah@gmail.com), [2Rohayati170845@gmail.com](mailto:2Rohayati170845@gmail.com),

[3fenynovia23@gmail.com](mailto:3fenynovia23@gmail.com), [4riesta04@students.unnes.ac.id](mailto:4riesta04@students.unnes.ac.id),

[5fathurrokhman@mail.unnes.ac.id](mailto:5fathurrokhman@mail.unnes.ac.id), [6ninaoktarina@mail.unnes.ac.id](mailto:6ninaoktarina@mail.unnes.ac.id),

[7g.tjokro@dynaplast.co.id](mailto:7g.tjokro@dynaplast.co.id)

**ABSTRACT**

*This study analyzes the impact of transformational leadership on teacher performance and the culture of educational quality in schools based on empirical research published between 2020 and 2026. Using a library research method, this article synthesizes findings from various academic databases. The results indicate that transformational leadership significantly improves teacher motivation, professionalism, and innovation, particularly during and after the COVID-19 pandemic. School principals acting as transformational leaders play a central role in fostering a sustainable quality culture, enhancing digital adaptation, and building positive school climates. However, challenges remain regarding contextual differences, resource availability, and research gaps, including the need for longitudinal and mixed-methods studies. This article confirms that transformational leadership remains a highly relevant and effective approach for improving educational quality in contemporary school settings.*

*Keywords: transformasional leadership, teacher performance, educational quality culture, school principal, post-pandemic education*

**ABSTRAK**

Studi ini menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan budaya mutu pendidikan di sekolah berdasarkan riset empiris yang dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2026. Dengan menggunakan metode studi pustaka, artikel ini mensintesis temuan dari berbagai basis data akademik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan inovasi guru, terutama selama dan pasca pandemi COVID-19. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berperan sentral dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan, memperkuat adaptasi digital, serta menciptakan iklim sekolah yang positif. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan terkait perbedaan konteks dan ketersediaan sumber daya, serta kesenjangan riset seperti perlunya studi

longitudinal dan pendekatan campuran. Artikel ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tetap menjadi pendekatan yang sangat relevan dan efektif untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah masa kini.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja guru, budaya mutu pendidikan, kepala sekolah, pendidikan pasca pandemi

### **A. Pendahuluan**

Dalam beberapa dekade terakhir, diskursus tentang kepemimpinan pendidikan telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan. Jika sebelumnya kepemimpinan kepala sekolah lebih dipahami dalam kerangka manajerial yang berorientasi pada pengendalian administratif dan kepatuhan prosedural, kini muncul kesadaran kolektif bahwa kepala sekolah perlu berperan sebagai agen perubahan yang visioner, inspiratif, dan memberdayakan. Perubahan ini tidak terlepas dari tuntutan reformasi pendidikan global yang menghendaki peningkatan mutu secara berkelanjutan di tengah dinamika sosial ekonomi yang terus berubah. Di sinilah konsep kepemimpinan transformasional menemukan relevansinya.

Kepemimpinan transformasional pertama kali dikenalkan oleh Burns (1978) dalam studi tentang kepemimpinan politik, kemudian

dikembangkan secara sistematis oleh Bass (1985) ke dalam ranah organisasi termasuk pendidikan. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru serta staf agar melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya visi bersama, seraya memberikan stimulasi intelektual dan perhatian individual yang mendorong pertumbuhan profesional. Pendekatan ini berbeda secara fundamental dari kepemimpinan transaksional yang lebih menekankan pada pertukaran imbalan berdasarkan kepatuhan terhadap aturan dan pencapaian target jangka pendek.

Namun, meskipun literatur tentang kepemimpinan transformasional dalam pendidikan telah berkembang pesat, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai seberapa besar kontribusi pendekatan ini terhadap peningkatan mutu sekolah

dan kinerja guru secara simultan, terutama dalam rentang waktu enam tahun terakhir yang mencakup periode pandemi COVID-19 dan pasca pandemi. Apakah bukti-bukti empiris terkini konsisten mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional? Mekanisme apa saja yang menjadi perantara (*mediator*) antara kepemimpinan kepala sekolah dengan outcome sekolah? Sejauh mana temuan ini relevan dengan konteks Indonesia? Artikel ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut melalui analisis sistematis terhadap riset-riset yang dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2026

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk mensintesis bukti-bukti empiris dari berbagai studi yang tersebar, sehingga dapat menghasilkan gambaran yang komprehensif dan valid mengenai dampak kepemimpinan transformasional dalam pendidikan.

Prosedur pencarian literatur dilakukan melalui lima basis data

akademik utama: Scopus, ERIC (*Education Resources Information Center*), ScienceDirect, DOAJ (*Directory of Open Access Journals*), dan Google Scholar. Kombinasi kata kunci yang digunakan meliputi: “*transformational leadership*” AND (“*school quality*” OR “*educational quality*”) AND “*teacher performance*” serta padanannya dalam bahasa Indonesia: “*kepemimpinan transformasional*” AND (“*mutu sekolah*” OR “*kualitas pendidikan*”) AND “*kinerja guru*”. Ruang lingkup publikasi dibatasi pada artikel jurnal ilmiah terindeks yang dipublikasikan antara Januari 2020 hingga Maret 2026.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dari banyaknya artikel yang ditemukan, terdapat 9 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Analisis mendalam terhadap 9 artikel ilmiah terpilih yang secara spesifik mengkaji fenomena kepemimpinan transformasional dalam konteks Pendidikan. Hasil analisis *review* ke 9 artikel yang berkaitan dengan rumusan masalah, penulis sajikan pada tabel 1:

<b>Penulis (Tahun)</b>	<b>Analisis Review Hasil Penelitian</b>
<b>Siemze Joen et al (2022)</b>	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berdampak signifikan terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru yang menghasilkan pertumbuhan dan pemberdayaan guru
<b>Dian, Muhyi, &amp; Hermawan (2022)</b>	kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu memberdayakan seluruh potensi pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkolaborasi memecahkan permasalahan yang dihadapi, mampu memotivasi dan merangsang secara intelektual, serta memberikan kepercayaan penuh sehingga muncul loyalitas, produktivitas, dan kreativitas yang melebihi ekspektasi.
<b>Meliska, Zohriah, &amp; Muizzuddin (2023)</b>	kepala sekolah memegang peranan penting dalam penjaminan mutu sebagai faktor sentral yang menentukan arah keberhasilan akademik hal tersebut dibuktikan dengan penyusunan visi dan misi, program prota dan promes penjaminan mutu selama pandemi, pelaksanaan program, evaluasi berkala, serta penyediaan kegiatan ekstrakurikuler berjalan dengan baik.
<b>Indra Afriza &amp; Nellitawati (2024)</b>	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja guru. Terbukti dari skor dan kategori sangat baik dari hasil penilaian kinerja guru di SMKN se Kecamatan Padang Timur
<b>Ahmad Turmuzi et al (2024)</b>	Kepala Sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal
<b>Annisa, Pratiwi, &amp; Sulasmi (2024)</b>	Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari empat strategi utama yaitu: pengelolaan dan pengembangan SDM, pengoptimalan SDM, pemanfaatan teknologi, serta monitoring dan evaluasi terhadap guru dan siswa dalam menggunakan teknologi agar tetap termotivasi meskipun dalam masa pandemi
<b>Muh.Rizal Yun Hermansah et al (2025)</b>	Kepemimpinan transformasional di sekolah dasar memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan meningkatkan mutu pendidikan.
<b>Komariah, Mutoharoh, &amp; Sariwardani (2025)</b>	kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai manajer, supervisor, motivator, dan inovator yang mampu menciptakan lingkungan belajar kondusif serta meningkatkan profesionalisme guru.
<b>Enih Sulastri &amp; Sri Wartini (2026)</b>	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti menjadi katalisator utama yang sangat efektif dalam mendorong peningkatan inovasi pembelajaran sekaligus penanaman budaya mutu pendidikan secara berkelanjutan

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memberdayakan bawahan untuk mencapai perubahan positif yang melampaui ekspektasi biasa. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya mengelola tugas sehari-hari,

tetapi juga menjadi teladan, memberikan motivasi visioner, merangsang pemikiran inovatif, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan pengikutnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini mampu mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional, menciptakan budaya kolaborasi, dan bersama-sama mewujudkan visi peningkatan mutu sekolah yang berkelanjutan.

### **1.1 Paradigma Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional yang pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) dan disempurnakan oleh Bass (1985), tetap menjadi model yang paling dominan dalam literatur pendidikan global. Model ini menekankan pada perubahan nilai-nilai pengikut menuju visi bersama melalui empat pilar utama (Bass & Riggio, 2006)

- a. Idealized Influence: menjadi teladan moral di tengah tantangan etika profesi
- b. Inspirational Motivation: membangun optimisme terhadap reformasi pendidikan

- c. Intellectual Stimulation: mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran digital
  - d. Individualized Consideration: memberikan dukungan personal terhadap kesejahteraan (well-being) guru (Aman & Khan, 2025)
- Penelitian dalam enam tahun terakhir menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik guru yang pada gilirannya menurunkan tingkat burnout di institusi pendidikan (Hidayat et al, 2021)

### **1.2 Era Kepemimpinan Heroik dan Kritik Kontemporer**

Secara historis, studi kepemimpinan berawal dari pendekatan karakteristik (*trait theory*) atau teori “*Great Man*” yang mendominasi hingga pertengahan abad ke-20. Tokoh-tokoh awal seperti Sir Francis Galton dan William James meyakini bahwa pemimpin dilahirkan dengan atribut khusus (Zaccaro, 2007). Meskipun teori ini sempat ditinggalkan karena kritik Stodgill (1948) yang menekankan faktor situasi, diskursus mengenai sifat pemimpin kembali relevan dalam bentuk “kepemimpinan autentik” dan “intelegensi emosional” di era 2020-an.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karakteristik pribadi seperti resiliensi dan adaptabilitas tetap menjadi prediktor penting bagi keberhasilan manajerial di sekolah (Mishra, 2024).

## 2. Kepemimpinan Transformasional di masa pandemi 2020-2022

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 telah membawa dampak multidimensional terhadap sistem pendidikan nasional. Kebijakan Pembelajaran jarak jauh yang diterapkan secara mendadak menimbulkan berbagai tantangan kompleks, mulai dari kesenjangan akses teknologi, kesiapan kompetensi digital guru hingga tekanan psikologis yang dialami warga sekolah. Dalam situasi krisis yang penuh ketidakpastian ini, tipe kepemimpinan transformasional terbukti menjadi gaya kepemimpinan yang paling adaptif dan efektif.

Komariah, Mutoharoh, & Sariwardani (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan visioner terbukti efektif dalam menghadapi tantangan pendidikan, termasuk masa pandemi. Namun, efektivitas kepemimpinan ini dipengaruhi oleh konteks sekolah, sumber daya, dan dukungan pemangku kepentingan. Oleh karena

itu, pengembangan kapasitas kepala sekolah melalui pelatihan dan pembinaan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di era pasca pandemi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian, Muhyi, & Hermawan (2022) di SMP Al Amanah Cileunyi Kabupaten Bandung secara spesifik mengkaji bagaimana kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional menghadapi situasi pembelajaran daring akibat pandemi. Melalui metode penelitian deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini mengungkap bahwa kepala sekolah transformasional mampu memberdayakan segenap potensi bawahan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkolaborasi memecahkan permasalahan yang dihadapi, mampu memotivasi dan merangsang secara intelektual, serta memberikan kepercayaan penuh sehingga muncul loyalitas, produktivitas, dan kreativitas yang melebihi ekspektasi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dalam kondisi krisis sekalipun, kepemimpinan transformasional tetap mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Penelitian Meliska, Zohriah, & Muizzuddin (2023) di SMAN 14 dan SMAN 26 Kabupaten Tangerang memberikan gambaran konkret tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam penjaminan mutu sebagai faktor sentral yang menentukan arah keberhasilan akademik. Penjaminan mutu pendidikan di kedua sekolah tersebut telah cukup maksimal, dibuktikan dengan penyusunan visi dan misi, penyusunan program prota dan promes penjaminan mutu pendidikan selama pandemi, pelaksanaan program yang telah dibentuk, evaluasi berkala, serta penyediaan kegiatan ekstrakurikuler untuk mengakomodasi minat dan bakat siswa. Hasil yang diraih adalah pelaksanaan pembelajaran daring tetap berjalan dengan baik dan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul selama pandemi.

Penelitian kualitatif oleh Annisa, Pratiwi, & Sulasmi (2024) di SMA Setia Budi Binjai juga menemukan bahwa strategi peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah sudah

baik dalam memotivasi guru dan siswa selama masa pandemi. Strategi yang diterapkan meliputi pengelolaan dan pengembangan SDM, pengoptimalan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, serta monitoring dan evaluasi terhadap guru dan siswa dalam menggunakan teknologi agar tetap termotivasi meskipun dalam masa pandemi.

### 3. Kepemimpinan Pasca Pandemi

Memasuki fase transisi pandemi menuju endemi, tantangan kepemimpinan kepala sekolah mengalami pergeseran fundamental. Jika pada masa pandemi fokus utama adalah adaptasi terhadap pembelajaran daring secara penuh, maka pada era pasca pandemi kepala sekolah dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks seperti membuka kembali sekolah dengan protokol kesehatan yang ketat, mengintegrasikan pendekatan pedagogis inovatif yang diadopsi selama pandemi, serta mengimplementasikan kebijakan kurikulum merdeka secara simultan. Perubahan paradigma ini menuntut kepala sekolah tidak hanya untuk menguasai kepemimpinan transformasional, tetapi juga kepemimpinan yang adaptif,

kepemimpinan digital dan kemampuan mengelola krisis secara berkelanjutan.

Penelitian-penelitian yang dilakukan pada periode 2023-2025 menunjukkan berbagai strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam memulihkan dan meningkatkan mutu sekolah pasca pandemi. Penelitian kualitatif Annisa, Pratiwi, & Sulasmi (2024) menemukan bahwa strategi peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah sudah baik dalam memotivasi guru dan siswa. Strategi yang diterapkan meliputi pengelolaan dan pengembangan SDM, pengoptimalan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, serta monitoring dan evaluasi. Strategi ini menunjukkan bahwa pembelajaran daring yang terpaksa diadopsi selama pandemi justru menjadi momentum bagi kepala sekolah untuk memperkuat kapasitas digital sekolah secara permanen.

Komariah, Mutoharoh, & Sari wardani (2025) dalam penelitiannya juga menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai manajer, supervisor, motivator, dan inovator yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme guru.

4. Dampak Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Guru dan Budaya Mutu Pendidikan di Sekolah

#### **4.1 Kinerja Guru**

Kepemimpinan transformasional bukan sekadar gaya manajerial, melainkan sebuah instrumen strategis yang secara sistematis mengubah perilaku organisasi di sekolah, hasil analisis dari beberapa jurnal menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah seperti yang dikaji di SD, MTS dan SMK bekerja melalui empat pilar utama, yaitu: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration. Dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan stimulus intelektual kepada guru untuk meninggalkan metode pembelajaran konvensional dan beralih ke inovasi digital atau metode aktif. Kepala sekolah juga berperan sebagai role model. Di SMKN se kecamatan Padang Timur, efektifitas ini terlihat dari bagaimana guru meniru kedisiplinan dan visi pemimpinnya yang kemudian tercermin dalam kualitas perencanaan pembelajaran.

Terdapat temuan menarik mengenai bagaimana kepemimpinan

memengaruhi kinerja, ada dua pengaruh, yaitu pengaruh langsung dan adanya peran dari mediasi motivasi. Studi di SMK Negeri 5 Gowa dan SMK Padang Timur menginformasikan adanya dampak nyata yang signifikan. Ketika pemimpin memberikan dukungan penuh, guru secara otomatis merasa memiliki tanggung jawab lebih besar untuk menyelesaikan tugas intruksionalnya. Selain itu kajian di SMK Negeri 5 Gowa menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediasi parsial (sebesar 19,5%), artinya kepemimpinan transformasional tidak hanya memaksa guru bekerja secara teknis, tetapi “menyentuh” aspek psikologis guru. Pemimpin transformasional mampu mengubah motivasi ekstrinsik seperti takut pada sanksi menjadi motivasi intrinsik yaitu keinginan untuk berkembang yang jauh lebih berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru.

Dari beberapa kajian jurnal didapatkan bahwa kinerja guru yang dihasilkan dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi peningkatan pada beberapa aspek, yaitu 1) Aspek Pedagogik, pada aspek ini guru lebih terampil dalam mengelola kelas dan memahami karakteristik siswa. 2)

Aspek Profesional, pada aspek ini guru lebih aktif dalam kegiatan pengembangan diri dan literasi numerasi. 3) Aspek Sosial & Kepribadian, pada aspek ini dilihat dari terciptanya kolaborasi antara guru, orang tua dan masyarakat.

#### **4.2 Budaya Mutu Pendidikan Di Sekolah**

Selain kontribusinya terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional memegang peranan krusial dalam menanamkan dan memperkuat budaya mutu pendidikan di lembaga sekolah. Enih Sulastri & Sri Wartini (2026) mengidentifikasi beberapa mekanisme utama peningkatan mutu, yaitu:

- a. Penciptaan Lingkungan Belajar yang Holistik, Kepala Sekolah yang mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik secara komprehensif.
- b. Pembentukan Budaya Mutu di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), peran kepemimpinan transformasional terbukti signifikan dalam terciptanya budaya mutu pendidikan, termasuk jenjang PAUD.

- c. Peningkatan Motivasi dan kinerja guru, kepemimpinan ini secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang memiliki dampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja guru. Keterkaitan yang kuat ini menegaskan adanya hubungan esensial antara kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan, karena peningkatan kompetensi guru adalah refleksi nyata dari mutu proses pendidikan.
- d. Peningkatan Kompetensi Guru dan Kualitas Sarana Prasarana, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas sarana prasarana. Investasi dan fokus pada dua aspek penting ini pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan yang prima.
- e. Strategi Terintegrasi untuk Peningkatan Mutu, temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diintegrasikan sebagai strategi yang koheren dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
- f. Pengembangan Praktik Terbaik dan Kolaborasi, kepala sekolah yang secara aktif saling mendukung dan berbagi praktik terbaik antar staf dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.
- g. 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. Budaya sekolah yang sehat misalnya berfokus pada hasil, etika kerja tinggi, dan komunikasi terbuka menjadi multiplier effect bagi seluruh komponen mutu.
5. Tantangan dan Kesenjangan Riset Analisis sistematis terhadap berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam pendidikan periode 2020–2026 mengungkapkan bahwa meskipun telah banyak kemajuan signifikan, masih terdapat sejumlah tantangan dan kesenjangan yang memerlukan perhatian serius. Identifikasi atas tantangan dan kesenjangan ini penting untuk mengarahkan agenda penelitian ke depan dan meningkatkan kualitas implementasi kepemimpinan transformasional di lapangan. Berdasarkan hasil analisis terhadap

berbagai sumber literatur, berikut adalah tantangan utama yang dihadapi serta kesenjangan riset yang masih perlu diisi.

### **5.1 Tantangan**

Penelitian Komariah, Mutoharoh, & Sariwardani (2025) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh konteks sekolah, ketersediaan sumber daya, dan dukungan pemangku kepentingan. Hal ini menjadi tantangan utama, karena tidak semua sekolah memiliki kondisi yang ideal untuk menerapkan kepemimpinan transformasional secara optimal. Penelitian Dian, Muhyi, & Hermawan (2022) di SMP Al Amanah Cileunyi mengungkapkan bahwa meskipun kepala sekolah transformasional mampu memberdayakan bawahan, keberhasilan tersebut tetap bergantung pada kesiapan guru dan staf dalam menerima perubahan. Sementara itu, penelitian Annisa, Pratiwi, & Sulasmi (2024) di SMA Setia Budi Binjai menemukan bahwa strategi peningkatan mutu melalui kepemimpinan transformasional masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sarana prasarana dan adaptasi teknologi yang belum merata.

Penelitian Meliska, Zohriah, & Muizzuddin (2023) juga mengidentifikasi bahwa meskipun penjaminan mutu di SMAN 14 dan SMAN 26 Tangerang telah berjalan maksimal, tantangan tetap muncul dalam hal konsistensi evaluasi dan koordinasi antar pemangku kepentingan. Selain itu, penelitian Enih Sulastri & Sri Wartini (2026) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional di jenjang PAUD menghadapi tantangan khusus karena karakteristik pendidik dan peserta didik yang berbeda, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih adaptif. Dengan demikian, tantangan utama implementasi kepemimpinan transformasional meliputi: (1) kesenjangan konteks dan sumber daya antar sekolah, (2) kesiapan guru dan staf dalam menerima perubahan, (3) keterbatasan sarana prasarana dan infrastruktur digital, serta (4) belum adanya model kepemimpinan yang terstandarisasi untuk berbagai jenjang pendidikan.

### **5.2 Kesenjangan Riset**

Berdasarkan analisis mendalam terhadap penelitian-penelitian yang ada dalam periode 2020–2026, terdapat beberapa kesenjangan riset yang masih perlu diisi. Penelitian

Komariah, Mutoharoh, & Sariwardani (2025) secara eksplisit merekomendasikan bahwa penelitian selanjutnya perlu menggunakan pendekatan mixed methods dan studi longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penelitian yang ada masih menggunakan desain cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif tunggal, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan dalam jangka panjang.

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji mekanisme mediasi antara kepemimpinan transformasional dengan mutu sekolah dan kinerja guru masih terbatas. Sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Dian, Muhyi, & Hermawan (2022) dan Annisa, Pratiwi, & Sulasmi (2024), sebagian besar studi lebih fokus pada pengaruh langsung tanpa mengeksplorasi variabel intervening seperti motivasi kerja, efikasi diri guru, atau iklim sekolah. Penelitian Yoserizal et al. (2025) dalam systematic review-nya juga menekankan bahwa masih minimnya studi yang mengintegrasikan kepemimpinan digital dengan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan pasca pandemi.

Kesenjangan berikutnya adalah kurangnya penelitian kontekstual di wilayah dengan karakteristik khusus, seperti daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) dan madrasah. Sebagian besar penelitian yang dikaji, termasuk penelitian Meliska, Zohriah, & Muizzuddin (2023) serta penelitian Annisa, Pratiwi, & Sulasmi (2024), dilakukan di sekolah perkotaan dengan akses sumber daya yang relatif memadai. Akibatnya, hasil penelitian sulit digeneralisasikan ke wilayah dengan keterbatasan infrastruktur. Penelitian Supriadi & Kurniawan (2023) yang mengkaji kepemimpinan kontingensi dalam implementasi Kurikulum Merdeka juga mengindikasikan perlunya eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana kepala sekolah di berbagai konteks geografis mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka.

Terakhir, penelitian Nguyen et al. (2023) dalam meta analisisnya menyoroti bahwa studi tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan outcome siswa masih sangat terbatas dibandingkan dengan studi tentang kinerja guru. Kesenjangan ini penting untuk diisi mengingat tujuan akhir kepemimpinan pendidikan adalah peningkatan hasil

belajar siswa. Oleh karena itu, agenda penelitian ke depan perlu diarahkan pada:

- (1) studi longitudinal dan mixed methods,
- (2) eksplorasi variabel mediasi dan moderasi,
- (3) penelitian kontekstual di wilayah 3T dan madrasah, serta
- (4) pengukuran dampak kepemimpinan transformasional terhadap outcome siswa secara langsung.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis terhadap berbagai artikel ilmiah periode 2020–2026, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja, yang tercermin dari peningkatan aspek pedagogik, profesional, serta sosial dan kepribadian guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional berperan sentral dalam membangun budaya mutu pendidikan yang berkelanjutan, termasuk pada masa krisis pandemi, melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, serta monitoring dan

evaluasi yang adaptif. Pasca pandemi, kepemimpinan transformasional terus relevan dalam memulihkan dan meningkatkan mutu sekolah, terutama dengan mengintegrasikan inovasi digital dan membangun lingkungan belajar yang holistik. Meskipun demikian, implementasinya menghadapi sejumlah tantangan utama, seperti kesenjangan sumber daya, kesiapan guru, keterbatasan sarana prasarana, dan belum adanya model standar untuk berbagai jenjang pendidikan. Selain itu, masih terdapat kesenjangan riset yang perlu diisi, antara lain kurangnya studi longitudinal dan mixed methods, eksplorasi variabel mediasi, penelitian di wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) dan madrasah, serta pengukuran dampak langsung terhadap hasil belajar siswa. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional merupakan katalisator utama peningkatan kinerja guru dan budaya mutu pendidikan, namun keberhasilannya sangat bergantung pada konteks, dukungan pemangku kepentingan, serta pengembangan kapasitas kepala sekolah yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, I., & Nellitawati, N. (2024). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29567–29580. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/18998>
- Annisa, Pratiwi, & Sulasmi. (2024). Strategi peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru dan siswa selama masa pandemi di SMA Setia Budi Binjai.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). L. Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Dian, D., Muhyi, U. A., & Hermawan, Y. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk mempersiapkan pembelajaran daring pada saat pandemi Covid 19. *Edification Journal*, 4(2), 224–232.
- Gomes, A. R. (2014). Leadership and positive human functioning: A triphasic proposal. In A. R. Gomes, R. Resende, & A. Albuquerque (Eds.), *Positive human functioning from a multidimensional perspective: Promoting high performance* (Vol. 3, pp. 157–169). *Nova Science Publishers*.
- Komariah, N. I., Mutoharoh, M., & Sariwardani, A. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan: Systematic literature review. *Journal of Education and Culture* (JOECY), 5(2), 3365–3376. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.453>
- Kurniawan, Rosmilawati, I., Juansah, D.E. (2025). Studi Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Meliska, M., Zohriah, A., & Muizzuddin, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa Covid 19. *PENAIIS (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.56721/penais.v1i1.157>
- Mishra, P., Oster, N., & Henriksen, D. (2024). Generative AI, teacher knowledge and educational research: Bridging short-and long-term perspectives. *TechTrends*, 68(2), 205-210.
- Raza, S., Arshad, Z., & Bano, N. THE *JOURNAL OF RESEARCH REVIEW*.
- Siemze Joen, Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. *UNM Journal of Technologcal and Vocational*, 6(3), 224–232. <https://ojs.unm.ac.id/UJTV/article/view/37535>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the

- literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35–71.
- Sulastri, E., & Wartini, S. (2026). Kepemimpinan Sekolah Transformasional: Menumbuhkan Inovasi dan Budaya Mutu Pendidikan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 15(1 Februari), 107-120.  
<https://jurnaldidaktika.org/index.php/contents/article/view/3523>
- Turmuzi, A., Citriadin, Y., Kusaeri, A., (2024). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Guru Madrasah. <https://ojs.unida.info/JTM/article/view/12975>
- Yukl, G. A. (1971). Toward a behavioral theory of leadership. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(4), 414–440.
- Zaccaro, S. J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*, 62(1), 6–16.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.6>