



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah TK dalam Penjaminan Mutu Akreditasi Sekolah

Alifia Arif Maulidya^{1*}, Ali Imron², Sunarni³

¹Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, alifia.arif.2301328@students.um.ac.id

²Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, ali.imron.fip@um.ac.id

³Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, sunarni.fip@um.ac.id

*Corresponding Author: alifia.arif.2301328@students.um.ac.id

Abstract: *Transformational leadership in education plays a crucial role in improving both academic and non-academic quality at the kindergarten level. This study aims to analyze how kindergarten principals implement transformational leadership to ensure educational quality, as well as the supporting and inhibiting factors of its implementation. The research employs a Systematic Literature Review (SLR) method, reviewing various scholarly works on transformational leadership in kindergarten education concerning academic and non-academic quality improvement. The findings indicate that transformational leadership among kindergarten principals contributes significantly to enhancing teacher motivation, fostering innovation in teaching, and ensuring more effective school management. However, challenges such as limited resources, resistance to change, and insufficient training for teachers remain obstacles in implementing this leadership model. Therefore, this study recommends the necessity of training and mentoring programs for school principals and strengthening collaboration with various stakeholders to ensure the success of transformational leadership in enhancing kindergarten education quality.*

Keywords: *Transformational Leadership, Kindergarten Principal, Quality Assurance, Early Childhood Education*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu akademik dan non-akademik di tingkat Taman Kanak-Kanak (TK). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepala sekolah TK menerapkan kepemimpinan transformasional dalam menjamin mutu pendidikan serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kepemimpinan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), dengan meninjau berbagai literatur ilmiah terkait kepemimpinan transformasional di TK dalam konteks peningkatan kualitas akademik dan non-akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah TK berkontribusi terhadap peningkatan motivasi guru, inovasi pembelajaran, serta pengelolaan sekolah yang lebih efektif. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan bagi guru masih menjadi kendala dalam implementasi model kepemimpinan ini. Dengan demikian,

penelitian ini merekomendasikan perlunya pelatihan dan pendampingan bagi kepala sekolah serta peningkatan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan TK.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah TK, Penjaminan Mutu, Pendidikan Anak Usia Dini

PENDAHULUAN

Terdapat banyak ragam lembaga pendidikan pada anak usia dini yang tersebar di masyarakat. Pemerintah meramu dan mengidentifikasi lembaga pendidikan anak usia dini pada Undang Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 bahwa lembaga pendidikan formal pada anak usia dini terutama usia 4-6 tahun dikenal dengan TK. Pendidikan anak usia dini khususnya di tingkat TK memiliki urgensi yang sangat tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. TK memiliki peran mendasar dalam membentuk fondasi perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan karakter anak (Aziz, 2015; Irawati & Susetyo, 2017). Pada periode ini, sekitar 80% koneksi saraf otak terbentuk, sehingga pengalaman belajar yang diberikan pada usia dini akan sangat menentukan pola pikir, kebiasaan, serta kemampuan sosial anak di masa depan. Jika anak tidak mendapatkan stimulasi yang cukup di usia ini, mereka dapat mengalami keterlambatan dalam berbagai aspek perkembangan yang berdampak pada kesulitan belajar di jenjang berikutnya (Sholichah, 2020; Susanti, 2021). Pendidikan TK memiliki fungsi yang lebih mendasar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya karena pada fase ini anak mulai dikenalkan pada konsep belajar, bersosialisasi, dan mengembangkan keterampilan dasar yang akan mereka gunakan sepanjang hidupnya. Fase kritis yang menentukan kesiapan anak untuk menghadapi tantangan akademik dan sosial di masa depan (Suryawahyuni Latief, 2020). Jika pendidikan TK diabaikan atau dianggap kurang penting dibandingkan jenjang lainnya maka anak-anak akan kehilangan kesempatan emas untuk mengembangkan potensi mereka sejak dini. (research gap dan novelty kurang), jumlah 20 %, metode 10 %, penutup 10%, pembahasan sedikit.

Kualitas sekolah merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan sistem pendidikan dalam mencetak generasi yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan di masa depan (Silalahi et al., 2022; Werna, 2023). Sekolah bukan sekadar tempat untuk memperoleh pengetahuan akademik tetapi juga lingkungan yang membentuk karakter, keterampilan sosial, serta kesiapan siswa dalam menghadapi kehidupan. Salah satu alasan utama mengapa kualitas sekolah sangat penting adalah pengaruhnya terhadap prestasi akademik siswa (Mulyani & Wiarta, 2021). Sekolah yang memiliki kurikulum yang baik, tenaga pendidik yang kompeten, serta fasilitas yang memadai akan memberikan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa. Dalam penelitian ditemukan bahwa siswa yang bersekolah di institusi dengan standar kualitas tinggi cenderung memiliki hasil belajar yang lebih baik dibandingkan mereka yang bersekolah di institusi dengan kualitas rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor seperti metode pengajaran, kualitas guru, serta suasana belajar yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap pemahaman dan pencapaian akademik siswa (Rahayu & Iskandar, 2023; Zetri & Almasdi, 2023).

Kepala sekolah memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu institusi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kinerja guru dan perkembangan sekolah secara keseluruhan (Waruwu, 2024). Berbagai model kepemimpinan telah dikembangkan untuk mengakomodasi dinamika yang ada di lingkungan pendidikan, namun penelitian menunjukkan bahwa beberapa model lebih efektif dalam menciptakan perubahan positif dibandingkan yang lain. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model yang sangat efektif dalam

meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Saputra & Rohmah, 2024). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan ini tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu membangun visi jangka panjang dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Mereka memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja guru, menanamkan nilai-nilai positif dalam budaya sekolah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional. Dengan adanya dorongan ini, guru merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencari pendekatan yang lebih kreatif dalam mengajar (Bolourian et al., 2022; Faturhman, 2021).

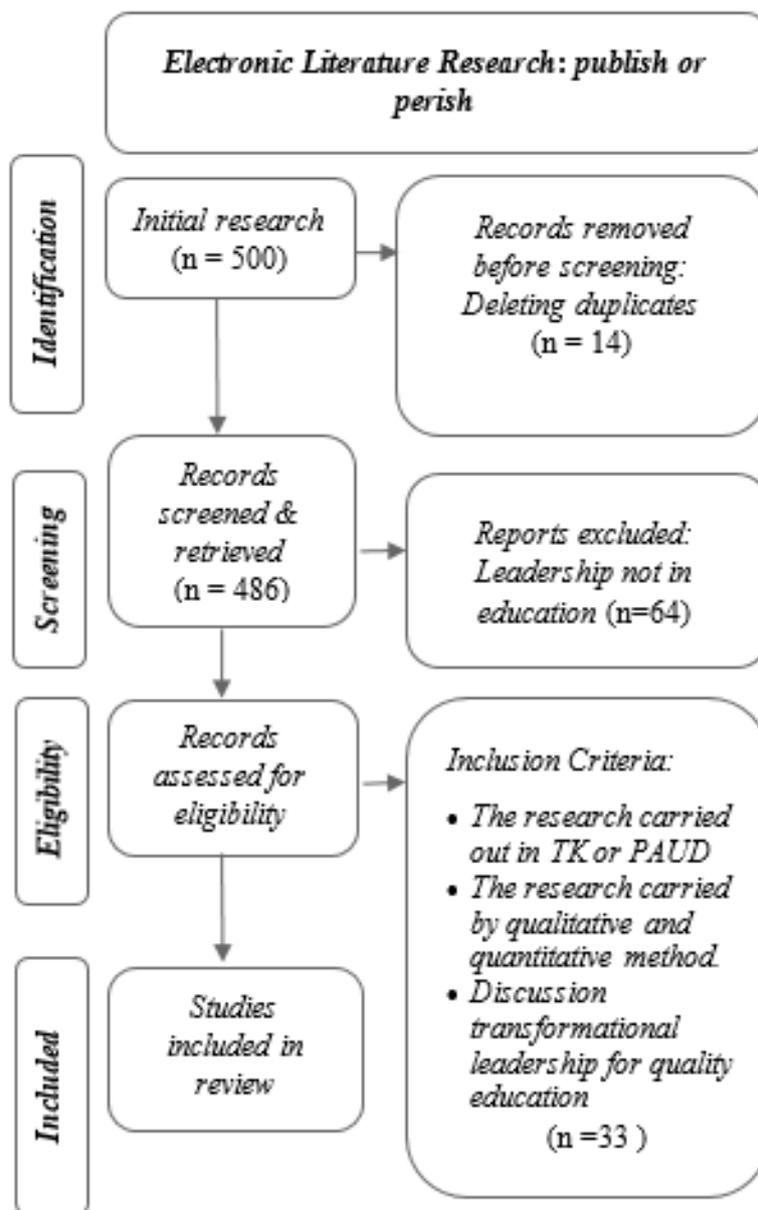
Menurut basis data dinas pendidikan tercatat ada 354 TK yang terletak di Kota Malang, Jawa Timur dimana terdiri dari 5 (1,41%) TK milik pemerintah (Negeri) dan 349 (98,59%) milik swasta. Jika ditinjau dari status akreditasi, terdapat 79 (22,32%) TK di Kota Malang sudah terakreditasi A, 118 (33,33%) TK terakreditasi B, 29 (8,19%) TK terakreditasi C dan sisanya belum terakreditasi (36,16%). Tingginya persentase TK yang belum terakreditasi inilah yang menjadi pertanyaan banyak pihak. Sehingga perlu adanya penelitian yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah TK. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model kepemimpinan yang efektif sesuai dengan tingkat akreditasi sekolah, serta menjadi acuan bagi peningkatan kualitas pendidikan anak usia dini di Indonesia. Hal ini diharapkan menjadi motivasi TK untuk melakukan akreditasi guna meningkatkan mutu sekolah dan mutu peserta didik (Ambawani et al., 2024).

METODE

Metode penelitian berisi jenis penelitian, sampel dan populasi atau subjek penelitian, waktu dan tempat penelitian, instrumen, prosedur dan teknik penelitian, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitian. Bagian ini dapat dibagi menjadi beberapa sub bab, tetapi tidak perlu mencantumkan penomorannya. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Systematic Literature Review*. Pemilihan metode ini disebabkan jika dibandingkan dengan metode lainnya, *Systematic Literature Review* memiliki nilai akademik yang cukup tinggi dengan menggabungkan temuan-temuan ahli dengan topik yang serupa. Pemanfaatan metode ini dimulai dengan mengumpulkan literatur-literatur yang memuat hasil penelitian di lapangan, untuk kemudian dirangkum dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan peneliti. Di dalam penelitian ini terdapat tiga pertanyaan yang hendak dijawab oleh peneliti, yakni: (1) Bagaimana model kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan di lembaga pendidikan anak usia dini dalam menjamin mutu akademik dan non-akademik? Pertanyaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai model kepemimpinan transformasional yang telah dikaji dalam penelitian sebelumnya serta bagaimana model tersebut berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan anak usia dini atau institusi pendidikan sejenis. (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional di TK dalam konteks penjaminan mutu akademik dan non-akademik? Melalui kajian sistematis, pertanyaan ini akan mengungkap elemen-elemen yang membantu atau menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk kebijakan, budaya organisasi, dan keterlibatan stakeholder. (3) apakah solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi kekurangan kepemimpinan transformasional? SLR akan digunakan untuk menemukan area penelitian yang masih belum banyak dibahas atau memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut, sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris berikutnya. Metode *Systematic Literature Review* yang digunakan di dalam penelitian ini menerapkan panduan *Preferred Reporting Issues for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Fahrudin et al., 2025; Readi & Sudarmiatin, 2023).

Basis data elektronik yang digunakan untuk menelusuri literatur-literatur terkait yakni publish or perish. Terdapat beberapa kata dan frase yang dimasukkan sebagai kata kunci dalam

pencarian, yakni "Kepemimpinan Transformasional" dan "Pendidikan". Proses analisis kemudian terbatas pada literatur yang dihasilkan antara tahun 2022 hingga 2024 dan pencarian di spesifikkan di google scholar, sehingga secara keseluruhan ditemukan 500 artikel jurnal. Selanjutnya, artikel-artikel tersebut disaring berdasarkan kriteria duplikasi dan literatur non-jurnal. Selain itu, artikel tersebut diseleksi melalui beberapa kriteria, yaitu: (1) penelitian dilaksanakan di Indonesia; (2) penelitian dilaksanakan secara langsung di lapangan dengan pendekatan kualitatif atau kuantitatif; dan (3) artikel membahas kepemimpinan transformasional di Indonesia dalam memastikan penjaminan mutu sekolah. Gambar 1 akan menjelaskan bagaimana proses seleksi jurnal yang dilaksanakan oleh peneliti.



Gambar 1. Proses Seleksi Jurnal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki berbagai bentuk, di antaranya adalah kepemimpinan tradisional, transaksional, karismatik, birokratis, demokratis, instruksional, progresif, dan transformasional. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan serta tantangan

tersendiri, dan kepala sekolah harus mampu memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik sekolah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya bergantung pada karakteristik pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat bawahan serta kondisi dan situasi sekolah. Dalam beberapa kasus, seorang pemimpin bahkan perlu menggabungkan lebih dari satu gaya kepemimpinan untuk mencapai hasil yang optimal. Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu karakteristik pemimpin, karakteristik pengikut, serta karakteristik situasi. Karakteristik pemimpin meliputi motivasi, kepribadian, nilai-nilai yang dianut, optimisme, keterampilan, integritas, taktik, serta perilaku dalam memimpin (Butar-butar et al., 2023; Kurniawati, 2023; Sukartini et al., 2024). Sementara itu, karakteristik pengikut atau bawahan mencakup kebutuhan, kepribadian, nilai yang dianut, tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, serta kepuasan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, situasi sekolah juga menjadi faktor penentu efektivitas kepemimpinan, termasuk dalam hal ketersediaan sarana dan prasarana, kompleksitas tugas, ukuran organisasi, distribusi kekuasaan dan wewenang, serta tingkat ketidakpastian lingkungan sekolah. Kepemimpinan transformasional menekankan pada proses mempengaruhi perubahan-perubahan besar pada sikap dan asumsi anggota dan membangun komitmen dalam merencanakan misi, tujuan dan strategi organisasi. Kepemimpinan transformasional ini menekankan pada hasilnya atau perubahan dalam sistem sosial dan lebih banyak melibatkan pengaruh pemimpin pada bawahan agar berpartisipasi aktif dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan ini lebih menitik beratkan pada proses antara pemimpin dan anggotanya (Gary Yukl, 2020). Bass (2000) dalam mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada pemebrian konstituen kepentingan. Hal ini berhubungan erat dengan peningkatan perhatian dalam pencapaian aktualisasi diri dan bergerak mengikuti sesuatu yang menarik dan baik bagi mereka. Pemimpin yang mampu untuk membawa visi dan tujuan kedepan dan membaginya ke rekan kerja dan bawahan, mempunyai karismatik sehingga semua anggota bergerak bersama mencapai tujuan (Albaqiatussalihah et al., 2022; Hakim, 2022).

Kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama yaitu *idealized influence/charismatic influence*, *Inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* Bass dan Avoio dalam (Faturhman, 2021; Wiyono, 2018). *Idealized influence/charismatic influence* adalah pemimpin yang bisa membuat bawahan untuk beraksi positif mengikuti pimpinan. Pemimpin akan sangat terlihat dipercaya, dikagumi, dipuji oleh bawahan. *Inspirational motivation* adalah karakter pemimpin yang mampu membuat standar yang tinggi akan tetapi juga mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Pemimpin ini mampu membangkitkan optimism dan antusiasme yang tinggi dari bawahan. Pemimpin menekankan pada cara motivasi dan memberikan inspirasi terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dalam meningkatkan semangat kelompok. *Intellectual stimulation* adalah karakter pemimpin yang mampu mendorong bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Hal tersebut didukung dengan cara menemukan cara yang efektif untuk menyelesaikan masalah dengan mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru. *Individualized consideration* adalah karakter pemimpin yang mampu menghadapi perbedaan individu bawahannya. Pemimpin mampu memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan prestasi bawahan (Ambawani et al., 2024; Mulyani & Wiarta, 2021).

Implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan anak usia dini dapat diwujudkan melalui beberapa langkah strategis yaitu kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi guru dan staf. Figur kepala sekolah adalah menjadi sosok yang dihormati dan dipercaya oleh seluruh anggota sekolah. Keteladanan dalam etos kerja, komitmen terhadap pendidikan dan dedikasi terhadap peserta didik akan menciptakan lingkungan yang lebih profesional dan inspiratif. Kepala sekolah juga memberikan motivasi dan inspirasi. Kepala

sekolah perlu membangun visi dan misi yang jelas serta menginspirasi guru untuk bekerja dengan penuh dedikasi (Rasdiana et al., 2024). Motivasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk penghargaan materi, tetapi juga apresiasi terhadap kerja keras guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Kepala sekolah juga berperan dalam mendorong kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya stimulasi intelektual, di mana kepala sekolah harus mendorong guru untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran. Pemimpin yang memberikan ruang bagi kreativitas, guru akan lebih terdorong untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang menarik dan efektif bagi anak usia dini. Kepala sekolah juga perlu untuk membangun hubungan yang harmonis. Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan pendekatan yang personal terhadap setiap individu. Kepala sekolah perlu memahami kebutuhan dan potensi masing-masing guru serta memberikan bimbingan yang sesuai agar mereka dapat berkembang secara maksimal (Fadli & Yunus, 2023; Rizkita & Supriyanto, 2020). Hal ini perlu adanya dukungan dalam menciptakan budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan yang inklusif, mendukung, dan berbasis kerja sama untuk memastikan bahwa setiap guru merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya (Riatmaja et al., 2024; Tinjak, 2023). Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi, meningkatkan kinerja guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai inspirator dan agen perubahan dalam lembaga pendidikan. Pemberian motivasi, inspirasi, serta membangun budaya kerja yang positif dapat membantu guru berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional diterapkan dalam berbagai aspek untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan membangun lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas. Kepemimpinan ini terlihat dalam beberapa langkah strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah, seperti menyusun visi dan misi, memberdayakan sumber daya manusia, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan hubungan yang kuat dengan warga sekolah (Ardinata et al., 2022).

1. Menyusun Visi dan Misi Sekolah

Penyusunan visi dan misi merupakan langkah awal yang mendasar dalam membentuk arah dan tujuan sekolah. Visi sekolah harus mencerminkan aspirasi jangka panjang yang ingin dicapai, sementara misi berisi langkah-langkah konkret untuk mencapai visi tersebut. Proses ini melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar, agar visi dan misi yang dirumuskan benar-benar relevan dan dapat diterima oleh seluruh komunitas sekolah (Rizkita & Supriyanto, 2020; Susiloningsih & Munadi, 2023).

2. Pemetaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional berupaya mengoptimalkan potensi setiap guru dan staf melalui pemetaan SDM yang tepat. Setiap individu dalam lingkungan sekolah dinilai berdasarkan kompetensi, pengalaman, serta aspirasi profesionalnya. Melalui pemetaan yang sistematis, guru dan tenaga kependidikan dapat ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, kepala sekolah juga merancang program pengembangan profesional yang spesifik untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja para guru (Apriani et al., 2024; Varianti et al., 2024).

3. Membangun Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan orang tua merupakan elemen penting dalam kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah harus memastikan bahwa setiap suara dalam komunitas sekolah didengar dan dihargai. Dengan menerapkan komunikasi yang terbuka dan inklusif, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis serta meningkatkan keterlibatan semua pihak dalam proses pendidikan (Aulia et al., 2023; Aziz, 2015; Jani, 2023).

4. Menjalin Hubungan yang Kuat dengan Warga Sekolah

Hubungan yang solid antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan produktif. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan kepedulian serta empati terhadap setiap individu dalam lingkungan sekolah. Kegiatan seperti rapat koordinasi, outbound, acara akhirusanah, serta outing class menjadi sarana untuk memperkuat hubungan antar warga sekolah. Dengan menjalin hubungan yang erat, kepala sekolah dapat membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan (Rizkita & Supriyanto, 2020; Samauna et al., 2022; Syarif & Riza, 2022).

5. Mengapresiasi Prestasi Guru dan Siswa

Salah satu strategi kepemimpinan transformasional yang efektif adalah memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh guru dan siswa. Penghargaan ini bisa bersifat formal, seperti sertifikat atau trofi, maupun bersifat informal, seperti pujian atau pengakuan publik. Melalui apresiasi yang diberikan, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja seluruh warga sekolah, sehingga mereka lebih terdorong untuk terus berkembang dan berprestasi (AR & Hendriyani, 2022; Hidayanti et al., 2024).

6. Melakukan Evaluasi dan Refleksi Secara Berkala

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin merupakan bagian penting dari kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah harus secara berkala menilai efektivitas strategi yang diterapkan, baik dalam pengelolaan sekolah maupun dalam proses pembelajaran. Evaluasi dapat dilakukan melalui observasi kelas, kuesioner kepuasan guru, serta analisis terhadap hasil belajar siswa. Selain itu, sesi refleksi bersama antara kepala sekolah, guru, dan staf juga diperlukan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merancang langkah-langkah strategis yang lebih efektif (Buchori et al., 2024; Lestari et al., 2024).

7. Menjadi Teladan bagi Guru dan Siswa

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memberikan keteladanan dalam hal dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap pendidikan. Kepala sekolah yang hadir dalam setiap kegiatan sekolah, terlibat langsung dalam proses pembelajaran, serta bersikap adil dan transparan dalam mengambil keputusan akan memperoleh kepercayaan dari seluruh warga sekolah. Dengan memberikan contoh nyata melalui tindakan, kepala sekolah dapat menginspirasi seluruh anggota sekolah untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih berorientasi pada kualitas (Maisyaroh et al., 2024; Mardizal et al., 2023).

8. Mengembangkan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan dan Workshop

Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilakukan tanpa peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah transformasional menyadari bahwa guru adalah aset utama dalam proses pembelajaran, sehingga mereka perlu diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan

pendidikan anak usia dini menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar serta menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif (Apriani et al., 2024; Hassanah, 2023; Parlina & Sujanto, 2023). Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinasi guru, fasilitas, staf, dan peserta didik agar dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif dalam konteks ini karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi. Kepala sekolah harus menyadari bahwa kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja yang mendukung. Iklim kerja yang kondusif akan terbentuk jika ada kerja sama dari berbagai pihak, mulai dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, hingga orang tua siswa. Lingkungan kerja yang baik aspek fisik maupun sosial akan membantu guru merasa lebih nyaman dalam bekerja, meningkatkan motivasi mereka, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan (Maisyaroh et al., 2021; Ulfatin et al., 2020). Kepemimpinan bukan sekadar posisi, tetapi merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja guru, menginspirasi mereka untuk berkembang, serta mencapai kinerja yang lebih tinggi dari yang mereka bayangkan sebelumnya. Prinsip kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan tetapi juga memotivasi bawahan untuk melampaui batasan yang mereka miliki sehingga mereka mampu mencapai hasil yang lebih baik dari ekspektasi awal mereka. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan ini memberikan dorongan dan keyakinan kepada guru bahwa mereka memiliki potensi untuk berkembang. Kepercayaan diri yang meningkat ini pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru (Bastian, 2023; Supriyana et al., 2022; Wijaya et al., 2024).

Penjaminan Mutu dalam Pendidikan Anak Usia Dini

Penyelenggaraan pendidikan yang baik dan bermutu harus dipastikan dalam sebuah rangkaian proses penilaian dan pengawasan yang kompleks. Pemerintah Indonesia memberikan upaya mengetahui mutu tingkat pendidikan di lembaga pendidikan anak usia dini melalui suatu sistem yang disebut dengan kelayakan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Sesuai dengan Peraturan Dirjen PAUD dan DIKMAS No 1 tahun 2016 tentang petunjuk teknis pemetaan mutu program dan atau satuan PAUD dan DIKMAS, maka akreditasi PAUD dan PNF dilakukan sebagai suatu kegiatan penilaian kelayakan program dan satuan PAUD dan PNF berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk memberikan penjaminan mutu pendidikan anak usia dini di Indonesia. Pelaksanaan akreditasi sekolah diharapkan dapat mendorong atau menciptakan suasana kondusif bagi pertumbuhan pendidikan dan memberikan arahan untuk evaluasi diri yang berkelanjutan. Akreditasi menjadi perhatian utama dalam lembaga pendidikan karena harus mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang makin besar dan kompleks. Lembaga pendidikan harus mengupayakan segala cara untuk meningkatkan kualitas lulusan serta layanan akademiknya (Farid, 2024; Imron et al., 2024).

Akreditasi berperan sebagai suatu perangkat standar kualitas semua lembaga atau program pendidikan dan menjaga sebuah kepercayaan pihak ketiga dalam upaya penyelenggaraan pendidikan. Institusi dengan hasil akreditasi yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kepercayaan public, sehingga simpulan dari masyarakat bahwa kualitas keseluruhan dalam penyelenggaraan pendidikan telah dianalisis secara terperinci. Proses akreditasi dianggap sebagian orang sebagai sesuatu yang merepotkan dan menyita waktu

sehingga banyak sekali lembaga pendidikan anak usia dini yang tidak mengambil proses akreditasi sekolah. Proses akreditasi adalah suatu proses yang berkesinambungan dari evaluasi diri, refleksi, dan perbaikan penyelenggaraan pendidikan dalam institusi pendidikan. Kegiatan akreditasi didasarkan atas pengarahannya oleh badan akreditasi mandiri di luar institusi yang hasilnya merupakan pengakuan bahwa institusi telah memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan itu sehingga layak untuk beroperasi dan menyelenggarakan program-program pendidikan (Alawiyah et al., 2023; Tohet & Hidayat, 2023; Windiawan et al., 2024).

Pelaksanaan akreditasi lembaga PAUD sejak tahun 2019 yang tertuang dalam peraturan pemerintah harus memenuhi delapan standar nasional pendidikan berbasis satuan dengan penyempurnaan instrument akreditasi yang mengacu pada satuan. Instrument akreditasi ini disempurnakan dan dipilah antara pra syarat akreditasi menjadi compliance atau penilaian berdasarkan kelengkapan data dan instrument penilaian akreditasi satuan pendidikan dengan kriteria performance yaitu penilaian kinerja lembaga sebagai pemenuhan kualitas pembelajaran. Kriteria performance bertujuan untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran yang mencakup kognitif, afektif dan psikomotorik melalui proses pembelajaran kreatif dalam konteks lingkungan dan budaya lokal yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Langkah-langkah upaya persiapan akreditasi meliputi beberapa langkah yaitu langkah pertama adalah pengajuan persiapan akreditasi satuan pendidikan anak usia dini. Satuan pendidikan membuat surat permohonan yang diunggah. Langkah kedua, satuan pendidikan melengkapi poin isian penilaian prasyarat akreditasi atau PPA yang ada di dalam sistem penilaian akreditasi (Sispna). Data isian tersebut terintegrasi dengan kelengkapan data satuan sistem pendidikan nasional atau Dapodik. Tahap ketiga adalah BAN PAUD PNF akan menugaskan tim asesor memeriksa data dan implementasinya di satuan pendidikan dengan menganalisis aspek keberadaan, kelengkapan dokumen, dan kesesuaian program pelaksanaan. Langkah selanjutnya adalah validasi hasil visitasi dan penerbitan SK Akreditasi. Akreditasi PAUD dan PNF adalah suatu kegiatan penilaian kelayakan program berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan seperti yang tercantum di Permendikbud No 13/2008 tentang BAN S/M dan BAN PAUD dan PNF. Akreditasi merupakan proses penjaminan mutu dalam sebuah lembaga. Akreditasi pendidikan anak usia dini memerlukan usaha yang berkesinambungan sebagai upaya peningkatan layanan mutu (Anwar et al., 2022; Faturhman, 2021).

Acuan penjaminan mutu pendidikan menurut peraturan pemerintah nomor 137 tahun 2014 tentang standar nasional PAUD meliputi 8 standar yaitu Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak (STPPA), standar isi berupa pengembangan dalam bentuk tema dan sub tema, standar proses meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengawasan. Standar penilaian berdasarkan proses dan hasil pembelajaran dalam STPPA, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan dan standar pembiayaan. Penjaminan mutu dibagi menjadi 2 jenis yaitu penjaminan mutu internal dan eksternal. Penjaminan mutu internal dilakukan oleh lembaga sesuai dengan kebijakan principal. Penjaminan mutu eksternal ditangani oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non formal (BAN PAUD dan PNF). Penjaminan mutu ini dipengaruhi oleh 2 aspek yaitu internal dan eksternal. Internal dipengaruhi oleh faktor berwujud, keandalan, responsive, jaminan dan empati. Faktor kedua adalah kegiatan manajemen dan organisasi meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Faktor ketiga adalah substansi manajemen berupa kurikulum, SDM pengembangan siswa, sarana dan prasarana dan perpustakaan, hubungan dengan masyarakat. Faktor lainnya adalah proses belajar mengajar dan budaya sekolah. Faktor eksternal meliputi komite sekolah, organisasi eksternal, kepercayaan di sekolah, keyakinan orang tua, harapan dan keterjangkauan, kebutuhan orang tua, emosi, tingkat sosial, pemimpin masyarakat. Tujuan PAUD meliputi perkembangan potensi anak baik fisik, motorik, kognitif, bahasa, sosial emosional, dan spiritual. Aspek akademik dapat meliputi peningkatan kecerdasan, kreativitas dan keterampilan

anak yang diukur melalui perkembangan motorik anak dan kemampuan bahasa anak, sedangkan secara non akademik meliputi kemandirian, tanggung jawab anak, kesehatan dan gizi anak, kemampuan sosialisasi dan komunikasi anak, kesadaran dan tanggung jawab anak terhadap lingkungan (Suryawahyuni Latief, 2020).

Pengimplementasian kegiatan akademik dalam usaha peningkatan mutu pendidikan berfokus pada semua aspek pendidikan, permasalahan yang banyak muncul dalam mutu pendidikan adalah efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru profesional. Upaya peningkatan kualitas guru pada dasarnya merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencerdaskan, keterampilan, kompetensi dan kesejahteraan fisik dan mental. Tingkat kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan staf pendidikan yang terlibat dalam mengelola proses pendidikan. Kemampuan guru yang kurang berkualitas akan berdampak pada mutu pendidikan. Faktor pendukung pengembangan akademik juga dengan aplikasi kurikulum. Pengembangan kurikulum dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Kegiatan akademik dapat dikembangkan melalui pengadaan ekstrakurikuler (Syakhrani, 2024; Werna, 2023).

Tantangan dalam Kepemimpinan Transformasional

Salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan transformasional adalah keberanian dan konsistensi. Keberanian diperlukan untuk memimpin perubahan yang signifikan, terutama ketika dihadapkan dengan resistensi dari berbagai pihak yang merasa nyaman dengan keadaan yang sudah ada. Pemimpin transformasional harus memiliki keberanian untuk mengambil risiko, membuat keputusan yang mungkin tidak populer, serta mendorong seluruh warga sekolah keluar dari zona nyaman mereka demi mencapai visi jangka panjang. Namun, keberanian saja tidak cukup tanpa adanya konsistensi. Konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai, visi, serta strategi perubahan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas di mata anggota organisasi, dalam hal ini adalah warga sekolah. Jika tidak ada konsistensi, inisiatif perubahan yang telah dimulai dapat terhenti di tengah jalan atau bahkan kehilangan arah, karena anggota tim dapat merasa ragu atau skeptis terhadap komitmen pemimpin. Oleh karena itu, keberanian dan konsistensi harus berjalan beriringan agar kepemimpinan transformasional dapat berhasil dan mencapai hasil yang diinginkan (Setyawan et al., 2024; Widiastuti & Hanif, 2024).

Tantangan berikutnya adalah perubahan budaya organisasi. Budaya organisasi yang telah lama terbentuk sering kali sulit untuk diubah karena sudah mengakar dalam nilai-nilai, norma, dan kebiasaan anggota organisasi. Pemimpin transformasional dihadapkan pada tugas yang tidak mudah, yaitu menggeser budaya organisasi menuju arah yang lebih selaras dengan visi dan misi baru. Perubahan budaya ini membutuhkan proses yang panjang serta usaha yang besar, karena melibatkan perubahan cara berpikir dan bertindak dari seluruh anggota organisasi. Tidak jarang, resistensi terhadap perubahan muncul baik secara sadar maupun tidak sadar, karena adanya rasa tidak nyaman atau kekhawatiran terhadap hal-hal baru. Untuk mengatasi hambatan ini, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan manfaat dari perubahan budaya dengan efektif, menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan, serta menjadi contoh nyata dalam menerapkan nilai-nilai baru tersebut. Jika pemimpin tidak berhasil dalam mengatasi tantangan ini, upaya transformasi dapat terhambat atau bahkan gagal, karena budaya lama tetap dominan dan menghambat inovasi serta perkembangan organisasi (Minnatillah, 2022; Sanusi & Nujum, 2023; Suryanto et al., 2024; Zetri & Almasdi, 2023).

Tantangan lain dalam kepemimpinan transformasional adalah kompleksitas perubahan. Transformasi dalam suatu organisasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan pada struktur atau sistem, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang saling berkaitan, seperti proses kerja, penggunaan teknologi, budaya organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Kompleksitas ini membuat proses perubahan menjadi lebih rumit, karena setiap langkah harus

direncanakan dengan cermat dan dieksekusi dengan strategi yang matang agar tidak mengganggu kelangsungan operasional. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar sambil tetap memperhatikan detail-detail penting. Selain itu, mereka harus mampu mengoordinasikan berbagai elemen dalam organisasi agar perubahan dapat berjalan selaras dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan (Hakim, 2022; Mardizal et al., 2023).

Di samping itu, pemimpin transformasional juga harus siap menghadapi berbagai hambatan, seperti penolakan dari anggota organisasi, keterbatasan sumber daya, serta ketidakpastian kondisi eksternal. Jika kompleksitas perubahan ini tidak dikelola dengan baik, maka proses transformasi dapat mengalami hambatan yang signifikan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kegagalan dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, pemimpin transformasional harus memiliki keterampilan manajemen perubahan yang kuat, komunikasi yang efektif, serta strategi adaptif untuk memastikan bahwa setiap aspek perubahan dapat dijalankan dengan baik dan memberikan dampak yang positif bagi organisasi (Arifin & Jannah, 2023; Imron et al., 2025).

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan mutu akademik dan non-akademik di Taman Kanak-Kanak (TK). Kepala sekolah TK yang menerapkan gaya kepemimpinan ini tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan agen perubahan dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi guru, mendorong inovasi pembelajaran, serta memperbaiki sistem pengelolaan sekolah. Dengan menerapkan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu, kepala sekolah dapat menciptakan budaya sekolah yang lebih dinamis dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Implementasi kepemimpinan transformasional terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan bagi guru. Untuk mengoptimalkan keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam konteks TK, diperlukan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, yayasan pendidikan, dan orang tua siswa. Sebagai rekomendasi, kepala sekolah perlu mendapatkan pelatihan kepemimpinan yang lebih intensif, mengembangkan strategi komunikasi yang efektif, serta membangun kolaborasi yang lebih erat dengan guru dan komunitas sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat berjalan lebih efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu akademik dan non-akademik di TK, serta mempersiapkan anak-anak untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan fondasi yang kuat.

REFERENSI

- Alawiyah, T., Handayani, F., Rossa, A. T. R., & ... (2023). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Belajar Santri di Pondok Pesantren (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Al Ihya Kota *Pendidikan*. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/tarbawi/article/view/7254>
- Albaqiatussalihah, M., Sabandi, A., Jasrial, J., & ... (2022). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *Journal of Educational* <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/335>
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., & ... (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. *Journal of Education* <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/1578>
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala

- PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik. ... : *Jurnal Pendidikan* ...
<http://repository.uin-malang.ac.id/10160/>
- Apriani, D., Kusmayadi, D., & ... (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI. *Journal Of* ...
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&auth_type=crawler&jrnl=29624738&AN=177329335&h=ZFM%2FNoFwpXbdEIUE8wqfuPeCAKTNKIwKHnVaruHQyJAC8auU6DtEsnpUmqgGO4MJ1RTIGqAwd%2B0HHHVsb1NNFA%3D%3D&crl=c
- AR, F. M., & Hendriyani, S. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA PONDOK PESANTREN KAUMAN PADANG PANJANG DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SISWA DAN *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian* ...
<https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/3372>
- Ardinata, R. P., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & ... (2022). Kepemimpinan transformasional sebagai solusi pengembangan konsep smart city menuju era society 5.0: sebuah kajian literatur [Transformational leadership as a *Journal of Counseling* ...
<https://jurnal.pabki.org/index.php/alihtiram/article/view/206>
- Arifin, A. S., & Jannah, S. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Guru Selama Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka Terbatas di SDN *Indonesian Journal of Elementary* ...
<https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJEETI/article/view/2769>
- Aulia, Y., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2023). KOMUNIKASI DALAM KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. In *Jurnal Kepemimpinan* [ejournal.stkip-pessel.ac.id. https://ejournal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/download/68/23](https://ejournal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/download/68/23)
- Aziz, F. A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Santri Pondok Pesantren di Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap*. 11(2), 1–13. <https://doi.org/https://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/3327>
- Bastian, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Kristen Dharma Mulya Surabaya. *Soetomo Management Review*. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/view/6031>
- Bolourian, Y., Losh, A., Hamsho, N., Eisenhower, A., & Blacher, J. (2022). General Education Teachers' Perceptions of Autism, Inclusive Practices, and Relationship Building Strategies. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 52(9). <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05266-4>
- Buchori, U., Ma'mur, I., & ... (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. ... *Pendidikan Islam*. <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/evaluasi/article/view/1750>
- Butar-butar, G. M., Situmeang, C. M., & ... (2023). Pelatihan Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Menumbuhkan Rasa Percaya Diri Siswa. *KREATIF: Jurnal* ... <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/kreatif/article/view/2075>
- Fadli, S., & Yunus, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Science and Social Research*. <https://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR/article/view/1322>
- Fahrudin, A., Andayani, S., & Rahmawati, D. (2025). *Systematic Literature Review : Analisis Kemampuan Penyelesaian Masalah Ditinjau dari Perspektif Disposisi Matematis Siswa*. 5, 165–175.
- Farid, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*. <https://mail.jurnaldidaktika.org/contents/article/view/429>

- Faturohman, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kabupaten Serang. *JPP PAUD FKIP Untirta*, 8(1), 111–118. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jpppaud/index>
- Gary Yukl, W. L. G. (2020). Leadership in Organization. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hakim, L. (2022). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JIEM: Journal Of Islamic Education* <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/jiem/article/view/14>
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/15948>
- Hidayanti, T., Purnomosidi, F., & ... (2024). Kepemimpinan Transformasional Kelompok Kerja Guru (KKG) Pendidikan Agama Islam (PAI) Sekolah Dasar di Kecamatan Ciracas Jakarta Timur. ... *Dan Pendidikan*. <https://journal.appisi.or.id/index.php/risoma/article/view/301>
- Imron, A., Naredia, S. P., Semarang, U. M., & Surakarta, U. N. (2024). *Evaluasi Pendidikan Moral Pada Anak Usia Dini Di Kota Semarang*. 5(2), 245–259. <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v5i2.899>.
- Imron, A., Wijayati, P. H., Hadi, S., & Nisa, K. (2025). *Digital Transformational Leadership : Its Effect on Digital Services and Literacy in Elementary School* (Issue Icemt 2024). Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-370-2>
- Irawati, E., & Susetyo, W. (2017). Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Di Blitar. *Jurnal Supremasi*, 7(1), 3. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i1.374>
- Jani, H. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah untuk Penerapan Kurikulum Merdeka. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*. <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisocio/article/view/2074>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <http://www.jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1395>
- Lestari, H., Rahmawati, I., & ... (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Layanan Akademik. ... *Pendidikan Islam*. <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/evaluasi/article/view/2207>
- Maisyaroh, Juharyanto, Ulfatin, N., Adha, M. A., & Nawati, A. M. (2024). Principals' managerial role in realizing the ideal curriculum and learning: The case of remote areas schools in Indonesia. *International Journal of Education and Practice*, 12(3), 730–745. <https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3751>
- Maisyaroh, Ulfatin, N., Juharyanto, Prestiadi, D., Adha, M. A., Ariyanti, N. S., Saputra, B. R., & Sjaifullah, F. W. (2021). Mentoring Teachers in the Utilization of Moodle E-Learning Application to Optimize Learning Success. *2021 7th International Conference on Education and Technology (ICET)*, 19–23. <https://doi.org/10.1109/ICET53279.2021.9575083>
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Haddar, G. Al, & ... (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of* [2582 | Page](http://j-</p></div><div data-bbox=)

- innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195
- Minnatillah, M. (2022). *Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal Kepala Madrasah perempuan terhadap kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di ...* digilib.uinsgd.ac.id. <https://digilib.uinsgd.ac.id/60014/>
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>
- Parlina, N., & Sujanto, B. (2023). *Teacher Digital Competencies (TDC): Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Guru melalui Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Komunitas* [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=NbjYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=kepemimpinan+transformasional+pendidikan&ots=HKun6z1No3&sig=UyggfEMZ_PY_ePXU0FtXUjV50c4](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=NbjYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=kepemimpinan+transformasional+pendidikan&ots=HKun6z1No3&sig=UyggfEMZ_PY_ePXU0FtXUjV50c4)
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jee/article/view/5484>
- Rasdiana, Wiyono, B. B., Imron, A., Rahma, L., Arifah, N., Azhari, R., Elfira, Sibula, I., & Maharmawan, M. A. (2024). Elevating Teachers' Professional Digital Competence: Synergies of Principals' Instructional E-Supervision, Technology Leadership and Digital Culture for Educational Excellence in Digital-Savvy Era. *Education Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/educsci14030266>
- Readi, R., & Sudarmiatin. (2023). Sistematis Literature Review (SLR) And Biomectrik Analysis: SMEs Performance. *Business and Investment Review*, 1(6), 7–16. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i6.62>
- Riatmaja, D. S., Andriani, N., Purwadisastra, D., & ... (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasi, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional *Research Journal on ...* <http://irje.org/irje/article/view/820>
- Rizkita, K., & Supriyanto, A. (2020). Komparasi kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan Malaysia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.32362>
- Samauna, W., Ansar, A., & Suling, A. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Motivasi Kerja Guru. *Student Journal of ...* <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/view/1176>
- Sanusi, T., & Nujum, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jasin/article/view/1443>
- Saputra, R. A. K., & Rohmah, A. M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Intrinsik dan Job Crafting dalam Pendidikan Islam. *ADILLA: Jurnal Ilmiah Ekonomi* <https://ejournal.unisda.ac.id/index.php/adilla/article/view/5400>
- Setyawan, F. C., Aditya, M., Pratama, I. O., & ... (2024). Transformasi Kepemimpinan Nasional: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi. *Innovative: Journal Of ...* <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8679>
- Sholichah, A. S. (2020). Urgensi Pendidikan Karakter Pada Anak Usia Dini Dalam Tinjauan Neurosains. *JECIES: Journal of Early Childhood Islamic Education Study*, 1(1), 01–14. <https://doi.org/10.33853/jecies.v1i1.51>
- Silalahi, A. H., Panjaitan, B., & Legi, H. (2022). Pengaruh implementasi total quality

- management dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru: Peran teacher self efficacy In ... *Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
jurnal.stkippersada.ac.id.
<http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/VOX/article/view/1817>
- Sukartini, S., Andayani, S., & Dacholfany, I. (2024). IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBENTUK GURU BERKARAKTER DI SMA N 1 RAMAN In ... : *Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*.
- Supriyana, A., Rubini, B., & Herfina, H. (2022). Peningkatan Inovasi Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi. ... *MANAJEMEN PENDIDIKAN*.
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/6105>
- Suryanto, A. S., Firdaus, V., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi terhadap kinerja Bumdes yang ada pada Kecamatan Tanggulangin. In *Management Studies and Entrepreneurship*
- Suryawahyuni Latief. (2020). P Pendidikan Anak Usia Dini(Paud) Sebagai Pondasi Pembentukankarakterdalam Era Revolusi 4.0dan Society 5.0: Teknikdan Keberlanjutan Pendidikan Karakter. *Jurnal Literasiologi*, 2507(February), 1–9.
- Susanti, S. E. (2021). Pembelajaran Anak Usia Dini dalam Kajian Neurosains. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, Dan Humaniora*, 2(1), 53–60.
<https://doi.org/10.33650/trilogi.v2i1.2785>
- Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di MTs Negeri 1 Karanganyar. *Academy of Education Journal*.
<https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/view/1218>
- Syakhrani, A. W. (2024). Peran kritis kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. *Jurnal Ilmiah Edukatif*.
<https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/edukatif/article/view/3254>
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. In *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*. academia.edu.
https://www.academia.edu/download/109073718/4._Arman.pdf_filename_UTF-84._Arman.pdf
- Tinjak, M. B. (2023). Pengembangan Budaya Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JPPG/article/view/13611>
- Tohet, M., & Hidayat, T. (2023). Kepemimpinan Transformasional Peningkatan Mutu Pendidikan dalam Perspektif Interaksionalisme Simbolik. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1571>
- Ulfatin, N. U., Maisyaroh, M., Noor Benty, D. D., & Mukhadis, A. M. (2020). Implementasi Integrated Learning Berbasis Sainifik-Religius Bagi Guru Madrasah di Kota Malang. *Publikasi Pendidikan*, 10(2), 146. <https://doi.org/10.26858/publikan.v10i2.11215>
- Variani, H., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*. <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/view/2356>
- Waruwu, M. (2024). Efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru: suatu kajian studi literatur. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
<http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/4200>
- Werna, I. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah,*

- Motivasi Kerja, Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di Sekolah Dasar Gugus Ra* repo.undiksha.ac.id. <https://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/13805>
- WIDIASTUTI, H., & Hanif, M. U. H. (2024). Kepemimpinan Transformasional Inovatif Berkelanjutan Melalui Madrasah Sociopreneurship Untuk Menyongsong Tantangan Pendidikan Modern Di Man 3 *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*. <https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia/article/view/2954>
- Wijaya, A. R. H., Nasution, A. F., & ... (2024). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern di SMK Tritech Informatika *Jurnal Budi Pekerti* <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jbpai/article/view/722>
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/1387>
- Wiyono, B. B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705–725. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>
- Zetri, D. P., & Almasdi, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variable Moderating Di SMKN 1 *Jurnal Mirai Management*. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5057>