

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPAL'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN IMPROVING EDUCATIONAL QUALITY AT SMP NEGERI 2 PABELAN

Azyan Denis Syuhada¹, Nina Oktarina²
Managemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang¹²
¹azyansyuhada@gmail.com, ²ninaoktarina@mail.unnes.ac.id,

ABSTRACT

Educational quality is a key indicator of the success of educational management and is influenced by various factors, one of which is the principal's leadership. Transformational leadership is considered an effective approach because it inspires, motivates, encourages innovation, and fosters the commitment of all school members to achieving shared goals. SMP Negeri 2 Pabelan was selected as the research site due to its Excellent accreditation and its continuous implementation of educational quality improvement programs. This study aims to analyze the implementation of the principal's transformational leadership style in improving educational quality at SMP Negeri 2 Pabelan, particularly in developing quality standards and transforming the school culture. The study employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation involving the principal, teachers, educational staff, and supporting documents. Data validity was ensured through source and technique triangulation, while data analysis followed the Miles, Huberman, and Saldaña model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal has effectively implemented the four dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. These dimensions were reflected in the formulation of a quality-oriented school vision and mission, participatory school program development, continuous academic supervision, teacher professional development, motivation and appreciation for teachers and staff, and the strengthening of a collaborative, disciplined, and innovative work culture. Furthermore, the principal fostered open communication, increased stakeholder participation, and established a quality culture that supports effective learning.

Keywords: *Transformational leadership, principal, school culture, educational quality, educational management.*

ABSTRAK

Mutu pendidikan merupakan indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional dinilai efektif karena mampu menginspirasi, memotivasi, mendorong inovasi, serta membangun komitmen seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama. SMP Negeri 2 Pabelan dipilih sebagai

lokasi penelitian karena memiliki akreditasi Unggul dan menerapkan berbagai program peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan, khususnya dalam pengembangan standar mutu dan transformasi budaya sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta dokumen pendukung. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik, sedangkan analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Implementasi tersebut diwujudkan melalui penyusunan visi dan misi yang berorientasi mutu, pengembangan program sekolah secara partisipatif, supervisi akademik berkelanjutan, peningkatan kompetensi guru, pemberian motivasi dan penghargaan, serta penguatan budaya kerja yang kolaboratif, disiplin, dan inovatif. Kepemimpinan tersebut juga menciptakan komunikasi yang terbuka, meningkatkan partisipasi warga sekolah, serta membangun budaya mutu yang mendukung pembelajaran berkualitas. Disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas pembelajaran, dan penerapan manajemen sekolah yang efektif serta berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, budaya sekolah, mutu pendidikan, manajemen pendidikan.

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di suatu institusi. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan hasil belajar siswa, tetapi juga mencakup keseluruhan proses pendidikan, termasuk input, proses, output, dan outcome. Menurut Sudarman Danim (2007), mutu pendidikan terdiri atas komponen input, proses, output, dan outcome pendidikan yang saling terkait dan secara bersama-sama menghasilkan lulusan yang berkualitas. Senada dengan hal tersebut, Edward Sallis (2020) berpendapat bahwa mutu dalam pendidikan mengacu pada pengembangan budaya mutu yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Dalam konteks sistem pendidikan nasional Indonesia, mutu pendidikan telah menjadi perhatian utama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menekankan pada pengembangan potensi peserta didik secara optimal. Kendati demikian, peningkatan mutu pendidikan masih

menjadi tantangan besar di Indonesia, khususnya terkait kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, dan manajemen sekolah.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada kemampuan untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan seluruh komponen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Mulyasa, kepala sekolah menjalankan berbagai peran—seperti pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator—yang semuanya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

SMP Negeri 2 Pabelan dipilih sebagai lokasi penelitian karena prestasi pendidikannya yang luar biasa. Sekolah ini telah meraih akreditasi A (Unggul) dan secara konsisten melaksanakan berbagai program peningkatan mutu, termasuk peningkatan literasi, pendidikan karakter, dan penerapan Profil Pelajar Pancasila. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang aktif dalam melaksanakan program peningkatan sekolah yang

berkelanjutan secara sistematis.

Berdasarkan kondisi tersebut, diasumsikan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan berkaitan erat dengan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan.

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Agar tetap kompetitif di era modern, institusi pendidikan membutuhkan pemimpin yang mampu memandu sekolah melalui inovasi dan pengembangan yang berkelanjutan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk berinteraksi dengan dan memberdayakan pengikut agar mereka mampu mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Hal ini juga mencakup upaya mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang lain untuk bekerja secara efektif dan

mandiri dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Cartwell (2000), kepemimpinan adalah perilaku individu yang menciptakan struktur baru dalam interaksi sosial dengan mentransformasikan tujuan, prosedur, proses, masukan, dan keluaran organisasi. Senada dengan itu, Wahyudi (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan untuk mencapai tujuan organisasi. Soetopo dan Soemanto menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penyelenggaraan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan konsep Total Quality Management (TQM). Menurut Edward Sallis, TQM merupakan filosofi manajemen yang menekankan pada perbaikan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan pendidikan. Di lingkungan institusi pendidikan, TQM mencakup lima prinsip utama:

perbaikan berkelanjutan, penjaminan mutu, transformasi budaya, transformasi organisasi, dan pemeliharaan hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan. Prinsip-prinsip ini menuntut partisipasi aktif seluruh anggota organisasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara terus-menerus.

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kolaborasi yang efektif di antara para pemangku kepentingan sekolah. Kepemimpinan yang kuat menumbuhkan kepercayaan, kerja sama tim, dan budaya organisasi yang berorientasi pada mutu. Melalui pendidikan, sekolah berkontribusi secara signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia kompeten yang mampu memenuhi harapan masyarakat. Pendidikan bermutu tinggi tidak hanya meningkatkan prestasi akademik siswa, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai moral, kompetensi, dan karakter mereka, sehingga memungkinkan mereka menjadi warga negara yang bertanggung jawab.

Oleh karena itu, penjaminan mutu pendidikan harus diselaraskan

dengan Delapan Standar Nasional Pendidikan Indonesia, yang mencakup standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Dalam konteks ini, penjaminan mutu dan pengendalian mutu berfungsi sebagai komponen mendasar dari Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*) dalam pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan telah menjadi salah satu prioritas utama dalam mengembangkan institusi pendidikan yang kompetitif dan berkelanjutan. Mutu sekolah tidak hanya bergantung pada sarana prasarana dan kurikulum, tetapi juga pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong pembelajaran organisasi, inovasi, dan transformasi budaya. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling tepat karena mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota komunitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan bersama.

SMP Negeri 2 Pabelan dipilih sebagai lokasi penelitian karena karakteristik khas dan prestasi yang dimilikinya dibandingkan dengan sekolah-sekolah di sekitarnya. Sekolah ini telah meraih akreditasi A (Unggul) dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M), yang menunjukkan bahwa layanan pendidikannya memenuhi bahkan melampaui Standar Nasional Pendidikan. Pencapaian ini mencerminkan praktik pengelolaan sekolah yang sistematis, terencana dengan baik, dan berkelanjutan dalam menjaga mutu pendidikan secara konsisten.

Ciri khas lain dari SMP Negeri 2 Pabelan adalah komitmen kuat yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan seluruh warga sekolah terhadap peningkatan mutu yang berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari kesiapan sekolah dalam menghadapi proses akreditasi serta pelaksanaan program pendidikan yang sistematis. Lebih dari sekadar menjalankan tanggung jawab administratif, kepala sekolah berperan sebagai motivator dan agen perubahan yang mendorong guru serta siswa untuk terus

meningkatkan standar pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian merupakan upaya sistematis yang dilakukan untuk menghasilkan pengetahuan ilmiah melalui prosedur ilmiah yang baku dan dapat diandalkan. Pengetahuan ilmiah diperoleh melalui proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi guna meningkatkan pemahaman mengenai fenomena atau isu tertentu. Metode penelitian berfungsi sebagai sarana bagi peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data sesuai dengan prinsip-prinsip ilmiah yang diakui, demi menjamin kredibilitas dan validitas temuan. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang tepat untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial dari perspektif individu atau organisasi. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengkaji fenomena yang tidak dapat diukur secara memadai menggunakan metode kuantitatif; sebaliknya, penelitian ini berfokus pada aspek-aspek deskriptif seperti proses, konsep, pengalaman, praktik budaya,

perilaku organisasi, dan interaksi sosial. Mengingat sifatnya yang eksploratif, penelitian kualitatif tidak mengharuskan perumusan atau pengujian hipotesis statistik. Studi ini menerapkan desain kualitatif deskriptif, di mana data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata, narasi, dan dokumen, bukan data numerik. Data diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan analisis transkrip. Data tersebut digunakan untuk mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan. Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti memberikan penjelasan mendalam mengenai proses penerapan tersebut berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan selama kerja lapangan. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain studi kasus yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam dan komprehensif mengenai latar, subjek, atau fenomena kontemporer tertentu

dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan studi kasus dinilai tepat karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara luas penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan, Kecamatan Pabelan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, Indonesia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementation of the Principal's Transformational Leadership in Establishing and Mengembangkan Standar Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan

Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil membangun budaya pembelajaran berkelanjutan yang adaptif terhadap perubahan yang diperlukan untuk penerapan Kurikulum Nasional melalui pendekatan *Deep Learning*. Temuan ini mendukung studi Bass dan Avolio (2008), yang menekankan peran krusial pemimpin transformasional dalam mendorong inovasi dan kreativitas

di kalangan bawahan. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Harsoyo (2022), yang menyatakan bahwa dimensi Stimulasi Intelektual dalam kepemimpinan transformasional tercermin dalam upaya pemimpin untuk menumbuhkan inovasi dan kreativitas dengan mendorong bawahan melihat masalah dari berbagai sudut pandang, bereksperimen dengan pendekatan baru, dan mengembangkan solusi secara kolaboratif. Alih-alih mengkritik kesalahan secara terbuka, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dan inisiatif pemecahan masalah disambut serta dihargai.

Perhatian Individual
(Individualized Consideration).

Dimensi ini ditunjukkan melalui perhatian personal kepala sekolah terhadap kebutuhan dan potensi profesional guru, serta melalui komunikasi yang terbuka dan suportif. Kepala sekolah menerapkan pendekatan individual dan sistematis dalam mengidentifikasi serta menangani kebutuhan dan kekuatan setiap

guru dan anggota staf. Praktik ini mencerminkan komitmen kuat kepala sekolah untuk memaksimalkan pertumbuhan profesional guru sembari menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan dan pengembangan karier mereka.

Temuan-temuan ini menggambarkan komitmen kepala sekolah dalam mendukung kesejahteraan dan kemajuan profesional guru, yang selaras dengan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan transformasional yang menekankan perhatian individual. Lamirin dkk. (2023) menjelaskan bahwa dimensi Perhatian Individual dicirikan oleh pemimpin yang memberikan perhatian personal kepada staf dan siswa, mengakui kebutuhan serta potensi unik mereka, dan membangun hubungan yang didasarkan pada saling pengertian dan dukungan. Pemimpin semacam itu menciptakan lingkungan di mana individu merasa didengar, dihormati, dan dihargai, sekaligus mendorong pengembangan pribadi dan profesional yang berkelanjutan serta memberikan bantuan dalam

mengatasi hambatan.

Akibatnya, praktik-praktik kepemimpinan ini telah memperkuat kapasitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya sembari mempertahankan budaya inovasi, kolaborasi, dan peningkatan mutu yang berkelanjutan.

The Principal's Transformational Leadership in Building and Transforming School Culture to Improve Educational Quality at SMP Negeri 2 Pabelan

Terkait penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, hasil wawancara di SMP Negeri 2 Pabelan menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki "pengaruh yang diidealkan" (**idealized influence**) yang kuat. Perilaku teladan ini terlihat dari kedisiplinan dan sikap kerja yang konsisten, sementara integritasnya tercermin dalam kejujuran dan sikap adil dalam memimpin.

Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Pabelan secara aktif memfasilitasi forum diskusi akademik—seperti rapat pengembangan kurikulum dan lokakarya internal—yang menjadi

wadah bagi para guru untuk berbagi gagasan inovatif. Dalam kegiatan tersebut, kepala sekolah tidak mendominasi diskusi, melainkan merangsang perdebatan kritis dan mendorong refleksi terhadap praktik pembelajaran yang sedang berjalan. Selain itu, kepala sekolah secara rutin menjalin komunikasi interpersonal dengan para guru—baik melalui percakapan informal maupun sesi pembimbingan terjadwal—untuk membahas kebutuhan individu serta rencana pengembangan profesional mereka.

Selama observasi lapangan, kepala sekolah memberikan umpan balik spesifik yang disesuaikan dengan karakteristik, kompetensi, dan kesiapan masing-masing guru. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang diterapkan tidak bersifat seragam, melainkan adaptif dan kontekstual, dengan mempertimbangkan kebutuhan unik serta kapasitas profesional setiap guru. Berdasarkan temuan wawancara di SMP Negeri 2 Pabelan, proses belajar-mengajar terbukti terstruktur dengan baik, interaktif, dan responsif terhadap keberagaman karakteristik siswa.

Observasi kelas menunjukkan bahwa para guru menerapkan berbagai strategi pembelajaran, termasuk diskusi kelompok, pertanyaan reflektif, dan penggunaan media pembelajaran yang relevan secara efektif untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah membuka peluang bagi inovasi, namun penguatan lebih lanjut terhadap profesionalisme guru masih diperlukan. Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan individu maupun pengembangan profesional guru. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kepala sekolah memberikan bimbingan personal serta kesempatan untuk mengikuti program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik guru. Penelitian oleh Aminah dkk. (2025) juga mendukung temuan bahwa perhatian personal dari pemimpin dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Dengan demikian, pendekatan individual yang diterapkan kepala sekolah menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut.

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu diimbangi dengan pengembangan kapasitas guru secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Pabelan. Kualitas proses pembelajaran mulai membaik seiring dengan meningkatnya motivasi dan keterlibatan guru.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar guru menunjukkan komitmen dalam merencanakan pembelajaran dengan mengembangkan materi ajar yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Para guru melaporkan bahwa mereka secara rutin mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan pelatihan internal sekolah untuk memperbarui pengetahuan pedagogis serta strategi pengajaran mereka. Analisis terhadap praktik di kelas menunjukkan bahwa guru telah berupaya menerapkan pendekatan yang berpusat pada siswa dengan

memfasilitasi kegiatan yang bersifat eksploratif dan kolaboratif. Strategi pengajaran yang digunakan bervariasi, meliputi diskusi kelompok, pemecahan masalah kontekstual, dan penggunaan media digital dasar untuk mendukung pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru mengaitkan materi dengan situasi kehidupan nyata guna membantu siswa memahami konsep dengan lebih mudah. Refleksi pembelajaran juga dilakukan melalui pemberian umpan balik terhadap hasil kerja siswa serta penyesuaian metode pengajaran pada sesi-sesi berikutnya.

D. Kesimpulan

Para guru mampu memahami karakteristik siswa dan menyusun rencana pembelajaran secara sistematis. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian guru menghadapi kesulitan dalam mengembangkan strategi pengajaran yang inovatif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pedagogik secara berkelanjutan merupakan kebutuhan strategis bagi sekolah. Para guru memiliki

penguasaan materi pelajaran yang memadai sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru berupaya mengaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan nyata siswa. Temuan ini sejalan dengan teori Mulyasa (2017) yang menegaskan bahwa kompetensi profesional mencakup penguasaan materi akademik yang luas dan mendalam. Penelitian oleh Sam dan Sulastri (2024) semakin menegaskan bahwa guru yang profesional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penyampaian materi yang relevan secara kontekstual. Dengan demikian, kompetensi profesional guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas proses pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Ariefiantoro, T. (2019). *Budaya kerja dalam organisasi pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arbangi. (2016). *Manajemen mutu pendidikan*. Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian dalam pelaksanaan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2008). *Manual for Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Danim, S. (2008). *Visi baru manajemen sekolah: Dari unit birokrasi ke lembaga akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, & Triana. (2015). *Perilaku organisasi dan budaya kerja*. Jakarta: Kencana.
- Hadis, A., & Nurhayati, B. (t.t.). *Manajemen mutu pendidikan*.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain. (2019). *Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kadarsih, R., dkk. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khoirurrijal, dkk. (2022). *Pengembangan Kurikulum Merdeka*. Malang: CV Lestari Nusantara Abadi.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maunah, B. (2009). *Landasan pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2002). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin, R. (2019). *Budaya kerja organisasi modern*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa, E. (2012). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2004). *Manajemen mutu terpadu*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintah dengan ilustrasi di bidang pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2015). *Sekolah efektif: Konsep dasar dan praktiknya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Suryabrata, S. (1998). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2009). *Total quality management*. Yogyakarta: Andi.
- Torang, S. (2016). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. Z., dkk. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ke-4). Jakarta: Rajawali Press.
- Winarno. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yukl, G. (2016). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zaki, T., dkk. (2023). *Leadership in education*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zazin. (t.t.). *Pergerakan menata mutu pendidikan (teori & aplikasi)*.
- Jurnal :**
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810–4823.
- Aminah, A., Asrin, A., Hakim, M., Mustari, M., & Wilian, S. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram. *Reflection Journal*, 5(1), 304–316.
- Badaruddin, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(2), 45–56.
- Basori. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 101–113.
- Deke, O. (2020). Pengaruh budaya kerja guru biologi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sumba Barat Daya. *Jurnal Pendidikan Sains*, 5(1), 12–20.
- Duriah. (2022). Kinerja guru: Integritas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. *Tartib: Journal of Islamic Educational Management*, 1(1), 89–107.
- Elfisra, M. (2018). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 101–115.
- Handayani, P., dkk. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 248–262.
- Hidayat, D. R. S. (2021). Implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas

- guru. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 1–17.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129.
- Istikomah, S., Makki, M., Waluyo, U., Asrin, A., & Fahrudin, F. (2024). Gaya kepemimpinan dan pola komunikasi kepala sekolah dalam mewujudkan kedisiplinan guru. *LEARNING*, 4(2), 219–229.
- Jufrizen. (2020). Kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 27(2), 67–80.
- Kalangi, J. V., Ardi, A., & Sunarjo, R. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SD XYZ Tomohon. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(10), 12172–12179.
- Lamirin, dkk. (2023). Penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409.
- Marliyani, T., Margo, D., & Prihantini. (2023). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam optimalisasi implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar. *Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(1), 154–160.
- Multazam, U. (2023). Gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 58–77.
- Muzakki, M., Sudirman, S., Mustari, M., & Setiadi, D. (2025). Strategi kepemimpinan dan pola komunikasi kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri dalam meningkatkan mutu madrasah di Kabupaten Lombok Barat. *Reflection Journal*, 5(1), 495–508.
- Nizary, M. A., & Hamami, T. (2020). Budaya sekolah. *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Sosial Keagamaan*, 13(2), 163–172.
- Nurjanah, S., Bedi, F., & Fitri, T. A. (2024). Strategi pemimpin dalam meningkatkan daya saing siswa lulusan di era digitalisasi. *Re-JIEM*, 7(2), 213–232.
- Nurfatimah, S. A., dkk. (2022). Membangun kualitas pendidikan di Indonesia dalam mewujudkan program SDGs. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6145–6154.
- Oktarina, M., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2019). Budaya kerja dan kinerja guru SD IT An-Nuriyah Sekayu. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2).
- Oktavia, N., Rahman, F., & Putri, S. A. (2022). Profesionalisme guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(3), 233–245.
- Pratama, R. (2016). Profesionalisme guru dalam perspektif pendidikan. *Jurnal*

Ilmu Pendidikan, 18(3), 211–220.

Pricilia, M., dkk. (2024). Pengaruh kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 56–62.

Putri, Y. R., dkk. (2024). Profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 57(1), 22–35.

Rahadian, N., & Sedarmayanti. (2017). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1).

Rahmadayanti, D., & Hartoyo, A. (2022). Potret Kurikulum Merdeka, wujud merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 717–730.

Rahmawati, S., & Firmansyah, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Elemen*, 9(2), 145–157.

Suryani, E., & Arifin, M. (2021). Hubungan profesionalisme guru dengan mutu pendidikan di sekolah menengah pertama. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(2), 145–156.

Wahyudi, A. (2022). Peran profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital. *Jurnal Kependidikan*, 14(1), 33–47.

Tesis :

Andriani, S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru* (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Palembang).

Prosiding :

Zubaidah, S. (2015). Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMKN 1 Pabelan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah*.