AJLEA
Aurevia Journal of Learning and Education Advancement
https://journal.psg.ac.id/index.php/ajlea

Vol. 1, No. 1, 2026
e-ISSN: XXXX-XXX
pp. 35-46

Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital

Renaldi hasan
Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas pendidkan Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: renaldi@gmail.com

Article History:
Received: September 8, 2026
Revised: Oktober 17, 2026
Accepted: November 26, 2026

Keywords:
kepemimpinan transformasional; mutu pendidikan; era digital

Abstract: *Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di era digital melalui sintesis kritis terhadap penelitian mutakhir periode 2022–2025. Kajian berangkat dari perubahan lingkungan pendidikan yang menuntut kepala sekolah tidak hanya mengelola organisasi, tetapi juga membangun visi digital, memotivasi guru, menstimulasi inovasi, mengembangkan kapasitas profesional, dan menjaga keberlanjutan perubahan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan integratif terhadap artikel terindeks Sinta dan Scopus, termasuk jurnal bereputasi Q1 dan Q2, serta buku metodologi nasional. Data dianalisis melalui seleksi sumber, pengodean tematik, perbandingan temuan, dan interpretasi berdasarkan dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian individual, kepemimpinan digital, budaya sekolah, dan mutu pembelajaran. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan mutu melalui penguatan visi bersama, kepercayaan, kolaborasi profesional, kepuasan kerja, kesejahteraan guru, perilaku inovatif, dan integrasi teknologi yang lebih bermakna. Efektivitasnya meningkat ketika kepala sekolah mampu menghubungkan transformasi budaya dengan pengambilan keputusan berbasis data, pengembangan kompetensi digital, dukungan infrastruktur, serta tata kelola teknologi yang etis. Namun, kesenjangan kompetensi, keterbatasan perangkat, resistensi terhadap perubahan, beban kerja, dan lemahnya dukungan berkelanjutan masih membatasi dampak kepemimpinan. Artikel ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan di era digital memerlukan kepala sekolah yang mampu memadukan kepemimpinan transformasional, instruksional, dan digital secara adaptif, partisipatif, serta berorientasi pada pembelajaran. Temuan memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan pelatihan kepala sekolah, komunitas belajar profesional, evaluasi kepemimpinan, dan strategi transformasi sekolah yang menempatkan teknologi sebagai sarana peningkatan kualitas secara inklusif, berkelanjutan, responsif, dan berkeadilan, bukan tujuan akhir.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Nama Penulis. (2026). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital. AJLEA: Aurevia Journal of Learning and Education Advancement, X(X), xx–xx.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara sekolah merencanakan pembelajaran, mengelola sumber daya, berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, dan mengevaluasi capaian pendidikan. Perubahan tersebut menempatkan kepala sekolah pada posisi strategis karena kualitas transformasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan perangkat, tetapi juga oleh kemampuan kepemimpinan mengarahkan perubahan budaya

dan praktik kerja. Wollscheid et al. (2025) menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan sekolah digital berkembang pesat setelah pandemi dan semakin menekankan keterkaitan antara teknologi, organisasi, serta pembelajaran. Dalam konteks ini, mutu pendidikan tidak dapat lagi dipahami hanya melalui hasil akademik, melainkan juga melalui kapasitas sekolah menciptakan pembelajaran adaptif, kolaboratif, aman, inklusif, dan relevan dengan perkembangan teknologi. Karena itu, kepala sekolah membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mampu menggerakkan manusia sekaligus menata transformasi digital secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional relevan dengan kebutuhan tersebut karena menekankan pembentukan visi bersama, keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap kebutuhan individual anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, karakteristik ini memungkinkan kepala sekolah mengubah kepatuhan administratif menjadi komitmen profesional yang berorientasi pada perbaikan pembelajaran. Raharja, Nashir, dan Andriani (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berhubungan dengan kinerja guru dalam konteks Indonesia. Temuan tersebut penting karena mutu pendidikan bergantung pada kemampuan sekolah membangun norma kerja yang mendorong tanggung jawab, kreativitas, refleksi, dan kolaborasi. Di era digital, dimensi transformasional menjadi semakin penting ketika guru dihadapkan pada perubahan platform, kurikulum, pola komunikasi, serta kebutuhan kompetensi baru. Kepala sekolah harus mampu mengurangi kecemasan terhadap perubahan sambil menciptakan ruang aman untuk bereksperimen dengan pendekatan pembelajaran berbasis teknologi.

Hubungan antara kepemimpinan dan teknologi tidak cukup dijelaskan melalui kemampuan kepala sekolah menggunakan perangkat digital. Schmitz et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendukung integrasi teknologi oleh guru, terutama ketika kepemimpinan tersebut memperkuat kemauan, keterampilan, dan orientasi pedagogis guru untuk menggunakan teknologi secara lebih menantang secara kognitif. Hasil ini sejalan dengan AlAjmi (2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah berpengaruh positif terhadap integrasi teknologi guru. Kedua temuan tersebut mengindikasikan bahwa mutu pendidikan di era digital lahir dari hubungan antara visi kepemimpinan, kapasitas guru, dan desain pembelajaran, bukan dari digitalisasi administratif semata. Dengan demikian, kepala sekolah perlu mengarahkan penggunaan teknologi agar memperluas pengalaman belajar, meningkatkan kualitas interaksi, memperkuat asesmen formatif, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti pada tingkat kelas maupun sekolah.

Mutu sekolah juga ditentukan oleh kapasitas kolektif guru untuk belajar bersama. Zhang, Huang, dan Xu (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap berbagai komponen komunitas belajar profesional dan kepuasan kerja guru. Komunitas belajar profesional menyediakan mekanisme agar visi transformasional diterjemahkan menjadi praktik melalui diskusi berbasis data, observasi sejawat, refleksi pembelajaran, dan pemecahan masalah secara kolaboratif. Dalam era digital, komunitas ini dapat diperluas melalui platform daring, repositori pembelajaran, dan forum profesional yang memungkinkan pertukaran praktik lintas ruang. Namun, teknologi hanya efektif ketika budaya organisasi mendukung keterbukaan dan kepercayaan. Kepala sekolah karena itu tidak cukup memberikan instruksi penggunaan aplikasi, melainkan harus menciptakan struktur kolaborasi, waktu belajar, serta pengakuan

terhadap inisiatif guru. Kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai penghubung antara perubahan teknologi dan pembentukan kapasitas organisasi untuk terus belajar.

Tantangan implementasi menunjukkan bahwa digitalisasi sekolah sering berlangsung tidak merata. Johari et al. (2023) mengidentifikasi keterbatasan pengetahuan digital, pemanfaatan data, perangkat, dan keterlibatan sebagai masalah yang dihadapi pemimpin sekolah. Dalam konteks Indonesia, Hidayat dan Patras (2024) juga menemukan bahwa kecerdasan kompetitif digital, komunikasi digital, dan resiliensi digital merupakan karakteristik yang masih sulit diwujudkan oleh kepala sekolah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital membutuhkan lebih dari program pengadaan perangkat atau pelatihan teknis sesaat. Kepala sekolah perlu memahami bagaimana teknologi berhubungan dengan strategi sekolah, kebutuhan guru, perlindungan data, komunikasi publik, dan prioritas peningkatan mutu. Kesenjangan kompetensi kepemimpinan dapat menyebabkan teknologi digunakan secara fragmentaris, sementara ketimpangan infrastruktur dapat memperlebar perbedaan antarsekolah. Oleh sebab itu, pengembangan kepemimpinan harus mengintegrasikan dimensi transformasional dan digital secara sistematis.

Selain kinerja dan kompetensi, dimensi psikologis guru menjadi bagian penting dari mutu pendidikan. Bao (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mendorong perilaku inovatif guru melalui makna kerja, sedangkan Zhou dan Guo (2024) menyoroti hubungan kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis dan keberhasilan guru. Temuan tersebut penting karena tuntutan digital dapat meningkatkan beban adaptasi, intensitas komunikasi, dan tekanan untuk terus belajar. Kepala sekolah yang hanya menekankan target teknologi tanpa dukungan emosional berpotensi menimbulkan kelelahan dan resistensi. Sebaliknya, perhatian individual, pengakuan, dukungan profesional, serta komunikasi yang jelas dapat memperkuat kesiapan guru mengambil risiko pedagogis secara sehat. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan dalam menjaga keseimbangan antara inovasi dan kesejahteraan, sehingga peningkatan mutu berlangsung melalui perubahan yang manusiawi, terarah, dan dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Konteks Indonesia memperlihatkan kebutuhan untuk menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan mutu pembelajaran secara lebih konkret. Ridho, Wiyono, dan Mustiningsih (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui strategi, implementasi, dan pengelolaan hambatan digital. Sementara itu, Utami, Nelitawati, dan Al-Kadri (2024) menegaskan keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Bukti tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran ganda sebagai pemimpin perubahan budaya dan pengarah penggunaan teknologi. Tantangannya adalah memastikan bahwa program digital tetap berorientasi pada tujuan pedagogis, bukan sekadar memenuhi tuntutan modernisasi. Sekolah membutuhkan indikator mutu yang menilai perubahan praktik mengajar, keterlibatan siswa, kolaborasi guru, pemanfaatan data, dan hasil belajar. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi kerangka untuk menyelaraskan seluruh indikator tersebut dalam satu agenda perbaikan.

Berdasarkan perkembangan tersebut, masih terdapat kebutuhan untuk mensintesis bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah bekerja sebagai mekanisme peningkatan mutu pendidikan dalam ekosistem digital yang kompleks. Sebagian penelitian

membahas transformasi kepemimpinan, sebagian menekankan digital leadership, sementara penelitian lain berfokus pada inovasi guru, kesejahteraan, komunitas belajar, atau kinerja. Artikel ini bertujuan menganalisis secara kritis hubungan antardimensi tersebut dan merumuskan mekanisme kepemimpinan yang relevan bagi sekolah. Fokus kajian mencakup visi digital, budaya inovasi, pengembangan kompetensi guru, komunitas belajar profesional, kesejahteraan, integrasi teknologi, penggunaan data, tata kelola etis, serta dampaknya terhadap mutu pembelajaran. Kebaruan kajian terletak pada integrasi kepemimpinan transformasional, instruksional, dan digital sebagai satu ekosistem kepemimpinan yang berorientasi pada pembelajaran dan perbaikan sekolah secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan transformasional dalam kajian ini dipahami sebagai proses memengaruhi warga sekolah melalui visi bersama, keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Orientasi utamanya bukan sekadar memastikan kepatuhan terhadap prosedur, melainkan membangun kapasitas anggota organisasi untuk melakukan perubahan yang bermakna. Raharja et al. (2022) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berinteraksi dengan budaya organisasi dalam membentuk kinerja guru, sedangkan Restiani, Hariri, dan Rini (2024) menunjukkan keterkaitannya dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan terhadap mutu tidak bersifat langsung semata, tetapi bekerja melalui budaya, motivasi, komitmen, rasa aman, dan kemampuan profesional. Dalam sekolah digital, mekanisme tersebut menjadi penting karena perubahan teknologi menuntut adaptasi berkelanjutan, pengambilan risiko pedagogis, serta koordinasi lintas fungsi yang membutuhkan kepercayaan tinggi.

Kepemimpinan digital diposisikan sebagai kapasitas kepala sekolah untuk menggunakan dan mengarahkan teknologi secara strategis dalam pengelolaan organisasi dan pembelajaran. Konsep ini meliputi visi digital, komunikasi, penggunaan data, pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber daya, budaya inovasi, keamanan, dan etika. Dasruth, Naicker, dan Smith (2024) menunjukkan bahwa praktik digital leadership dapat dibaca melalui prinsip transformasional karena keberhasilan perubahan digital bergantung pada kemampuan pemimpin memobilisasi guru. Wollscheid et al. (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan sekolah digital berkembang sebagai bidang yang memadukan aspek teknologi, pedagogi, dan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan digital tidak diperlakukan sebagai gaya yang menggantikan kepemimpinan transformasional, tetapi sebagai konteks kompetensi yang memperluas penerapan kepemimpinan transformasional ketika sekolah menghadapi digitalisasi, kecerdasan buatan, dan ekosistem belajar berbasis data.

Mutu pendidikan dalam artikel ini didefinisikan sebagai kemampuan sekolah menghasilkan proses dan hasil belajar yang efektif, relevan, inklusif, berkelanjutan, serta didukung oleh profesionalisme guru dan tata kelola organisasi yang adaptif. Mutu tidak hanya diukur melalui skor akademik, tetapi juga melalui kualitas pembelajaran, keterlibatan siswa, kapasitas inovasi, kolaborasi profesional, kesejahteraan guru, dan kemampuan sekolah menggunakan sumber daya digital secara tepat. Schmitz et al. (2023) menunjukkan pentingnya orientasi pedagogis dalam integrasi teknologi, sedangkan Ridho et al. (2024) menekankan peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan kualitas

pembelajaran. Kerangka teoretis kajian ini karena itu menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai penggerak perubahan, kepemimpinan digital sebagai kapasitas kontekstual, dan mutu pendidikan sebagai hasil multidimensional yang muncul ketika perubahan budaya, profesional, teknologi, dan pembelajaran berlangsung secara selaras.

METODE PENELITIAN

This study employed a qualitative integrative literature review to examine the role of principals' transformational leadership in improving educational quality in the digital era. Library research was selected because the research question requires conceptual integration across leadership, technology, teacher development, school culture, and learning quality rather than measurement within a single institution. Zed (2014) explains that library research involves systematic engagement with recorded knowledge as the primary source of evidence, while Pahleviannur et al. (2022) emphasize the importance of coherent qualitative procedures for organizing, interpreting, and validating textual data. The review therefore treated peer-reviewed journal articles, scholarly books, and relevant educational studies as analytical materials. The unit of analysis was the substantive finding concerning leadership practices, mediating mechanisms, digital transformation, teacher outcomes, and indicators of educational quality within school settings.

Sources were identified through targeted searches using combinations of the terms transformational leadership, principal leadership, digital leadership, school digital transformation, teacher innovation, professional learning community, teacher performance, and educational quality. The inclusion criteria required journal publications from 2022 to 2025, direct relevance to school leadership or educational transformation, identifiable authorship and publication metadata, and a verifiable DOI when available. Priority was given to articles indexed in Scopus and Sinta, with additional emphasis on reputable Q1 and Q2 journals to strengthen international evidence. Studies were excluded when they addressed leadership outside educational settings, lacked sufficient methodological information, or duplicated previously selected evidence. Following qualitative research principles described by Pahleviannur et al. (2022), the selected literature was organized in a source matrix containing research context, design, participants, principal findings, leadership dimensions, digital factors, and implications for educational quality.

Data analysis proceeded through four stages: reduction, thematic coding, comparative synthesis, and interpretive integration. First, relevant statements and findings were extracted from each source. Second, the data were coded into recurring themes, including shared vision, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized support, professional learning, teacher well-being, digital competence, technology integration, data use, infrastructure, collaboration, and ethical governance. Third, findings were compared across national and international contexts to identify convergence, divergence, and contextual limitations. Finally, the themes were interpreted as mechanisms linking transformational leadership with educational quality in digitally changing schools. Consistent with Zed's (2014) principles of critical library research, source claims were not accepted uncritically but were examined in relation to research design and context. Trustworthiness was enhanced through source triangulation, DOI verification, and the use of multiple journals representing different educational systems and methodological traditions.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan pertama menunjukkan bahwa visi bersama merupakan mekanisme awal yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan di era digital. Kepala sekolah perlu menerjemahkan teknologi ke dalam tujuan pembelajaran yang mudah dipahami guru, bukan sekadar menetapkan target penggunaan aplikasi. Schmitz et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mendukung integrasi teknologi ketika guru memperoleh dorongan untuk meningkatkan kemauan, keterampilan, dan orientasi pedagogis. Artinya, visi digital yang efektif harus menjelaskan mengapa teknologi digunakan, masalah pembelajaran apa yang hendak diselesaikan, dan perubahan apa yang diharapkan pada pengalaman siswa. Visi tersebut kemudian menjadi dasar penetapan prioritas, pengembangan kapasitas, dan evaluasi. Ketika arah perubahan dipahami secara kolektif, guru lebih mampu menghubungkan inovasi digital dengan tujuan kurikulum serta menjaga konsistensi peningkatan mutu secara konsisten di seluruh kelas.

Temuan kedua menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional perlu diperkuat dengan kapasitas digital yang konkret. AlAjmi (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah berpengaruh positif terhadap integrasi teknologi guru, terutama melalui visi, praktik profesional, budaya belajar digital, dan perbaikan sistemik. Hubungan ini memperlihatkan bahwa inspirasi tanpa dukungan operasional tidak cukup. Kepala sekolah harus memastikan tersedianya perangkat, konektivitas, bantuan teknis, waktu belajar, serta kebijakan yang memudahkan guru bereksperimen. Pada saat yang sama, pemimpin perlu memberi contoh penggunaan teknologi yang efektif dalam komunikasi, supervisi, dan pengambilan keputusan. Kombinasi pengaruh transformasional dan kemampuan digital menciptakan kredibilitas kepemimpinan. Guru melihat bahwa perubahan bukan sekadar tuntutan, melainkan agenda organisasi yang didukung sumber daya, keteladanan, dan mekanisme pemecahan masalah secara nyata yang dipantau secara berkala oleh komunitas sekolah.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa komunitas belajar profesional merupakan jalur penting untuk mengubah visi kepemimpinan menjadi peningkatan mutu. Zhang, Huang, dan Xu (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komponen komunitas belajar profesional dan kepuasan kerja guru. Dalam praktiknya, kepala sekolah dapat membangun forum rutin untuk menelaah data belajar, mendiskusikan kesulitan, menguji strategi digital, dan mengevaluasi dampak pembelajaran. Pendekatan ini mengurangi ketergantungan pada pelatihan satu arah karena pengetahuan berkembang melalui pengalaman kolektif. Di era digital, komunitas belajar dapat memanfaatkan platform kolaboratif untuk menyimpan perangkat ajar, berbagi umpan balik, dan mendokumentasikan inovasi. Mutu meningkat ketika sekolah memiliki rutinitas belajar organisasi yang memungkinkan praktik baik disebarkan, kegagalan dianalisis tanpa menyalahkan individu, dan keputusan perbaikan diambil berdasarkan bukti bersama untuk mempercepat pembelajaran profesional bersama.

Temuan keempat berkaitan dengan perilaku inovatif guru. Bao (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan perilaku inovatif guru melalui penguatan makna kerja. Temuan ini menjelaskan mengapa stimulasi intelektual penting dalam transformasi digital. Kepala sekolah yang mengajukan pertanyaan kritis, memberi ruang mencoba pendekatan baru, dan menghargai pembelajaran dari kegagalan dapat meningkatkan keberanian guru merancang

pengalaman belajar yang berbeda. Inovasi yang dimaksud tidak harus berupa teknologi kompleks, melainkan penggunaan alat digital yang tepat untuk meningkatkan partisipasi, diferensiasi, asesmen, atau umpan balik. Namun, inovasi memerlukan batas etis dan tujuan pedagogis yang jelas. Karena itu, pemimpin transformasional perlu menyeimbangkan kebebasan bereksperimen dengan standar mutu, perlindungan data, aksesibilitas, dan evaluasi dampak terhadap hasil belajar siswa secara terukur, aman, inklusif, dan sesuai konteks sekolah.

Temuan kelima menempatkan komunikasi digital sebagai bagian dari praktik transformasional. Dasruth, Naicker, dan Smith (2024) menunjukkan bahwa guru memandang kepemimpinan digital kepala sekolah melalui praktik yang membantu sekolah menavigasi perubahan digital dan memobilisasi pembelajaran. Komunikasi yang efektif tidak hanya mempercepat penyampaian informasi, tetapi juga membangun kejelasan, kepercayaan, dan rasa keterlibatan. Kepala sekolah perlu menggunakan kanal digital secara proporsional untuk menjelaskan kebijakan, memberikan umpan balik, mengapresiasi praktik baik, dan membuka ruang konsultasi. Komunikasi yang terlalu padat atau satu arah justru dapat menambah beban kerja dan menciptakan kebingungan. Oleh sebab itu, mutu komunikasi harus diukur dari keterpahaman dan tindak lanjut, bukan frekuensi pesan. Praktik ini memperkuat motivasi inspirasional karena guru memahami arah perubahan serta merasa didengar dalam proses digitalisasi sekolah secara berkelanjutan.

Temuan keenam memperlihatkan bahwa hambatan kepemimpinan digital sering bersifat organisasi, bukan individual semata. Johari et al. (2023) mengidentifikasi keterbatasan pengetahuan, kemampuan menggunakan data, perangkat, dan keterlibatan sebagai tantangan pemimpin sekolah. Hal ini berarti program peningkatan kompetensi kepala sekolah harus melampaui pelatihan penggunaan aplikasi. Pemimpin perlu belajar membaca data, menetapkan prioritas investasi, mengelola risiko perubahan, dan membangun partisipasi warga sekolah. Dalam kerangka transformasional, keterbatasan tersebut dapat diatasi melalui stimulasi intelektual dan pemberdayaan tim, sehingga tanggung jawab digital tidak terpusat pada kepala sekolah. Pembentukan tim teknologi atau agen perubahan memungkinkan keahlian tersebar dan keputusan lebih responsif. Mutu pendidikan meningkat ketika sekolah memiliki kapasitas kolektif untuk mengatasi kendala teknis dan pedagogis tanpa menghentikan agenda perbaikan pembelajaran dengan pembagian peran yang jelas dan adaptif.

Temuan ketujuh menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang berorientasi mutu membutuhkan strategi, implementasi, dan evaluasi yang terintegrasi. Ridho, Wiyono, dan Mustiningsih (2024) menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kepemimpinan digital, tetapi pelaksanaannya menghadapi hambatan yang harus dikelola secara sistematis. Implikasinya, transformasi tidak boleh berhenti pada penyediaan perangkat atau platform. Kepala sekolah perlu menetapkan indikator penggunaan yang terkait dengan kualitas pembelajaran, seperti keterlibatan siswa, variasi sumber belajar, kecepatan umpan balik, dan pemanfaatan asesmen. Supervisi juga perlu bergeser dari pemeriksaan kepatuhan menuju dialog reflektif tentang dampak teknologi. Ketika indikator mutu disepakati, sekolah dapat membedakan inovasi yang secara nyata meningkatkan pembelajaran dan berkontribusi pada kemajuan siswa secara berkelanjutan dari penggunaan teknologi yang hanya menambah aktivitas administratif tanpa nilai pedagogis yang jelas.

Temuan kedelapan menegaskan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan. A'mar dan Eleyan (2022) menemukan bahwa kepemimpinan teknologi kepala sekolah dan pengembangan profesional berhubungan positif dengan integrasi teknologi guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak dapat dibangun melalui satu kegiatan pelatihan yang seragam. Kepala sekolah perlu memetakan kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran, pengalaman, dan kesiapan, kemudian menyediakan pembelajaran bertahap melalui mentoring, lokakarya, observasi sejawat, dan praktik langsung. Perhatian individual dalam kepemimpinan transformasional relevan untuk menghindari pendekatan yang menyamakan semua guru. Guru yang lebih siap dapat berperan sebagai mentor, sedangkan guru yang mengalami kesulitan memperoleh dukungan intensif tanpa stigma. Pola ini mempercepat transfer pengetahuan, memperkuat rasa percaya diri, dan menjaga agar transformasi digital tidak meninggalkan kelompok tertentu dalam seluruh proses pembelajaran sekolah.

Temuan kesembilan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru merupakan prasyarat keberlanjutan perubahan. Zhou dan Guo (2024) menyoroti peran perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kesejahteraan psikologis dan keberhasilan guru. Transformasi digital dapat meningkatkan tuntutan belajar, komunikasi, administrasi, dan adaptasi, sehingga kepala sekolah perlu memperhitungkan beban perubahan. Perhatian individual tidak cukup diwujudkan melalui dukungan verbal, tetapi harus tercermin dalam penataan prioritas, waktu, pembagian tugas, dan akses bantuan. Kepala sekolah juga perlu menghindari budaya inovasi yang mengagungkan kecepatan tetapi mengabaikan kesiapan manusia. Ketika guru merasa aman, dihargai, dan memperoleh dukungan, mereka lebih terbuka terhadap eksperimen dan pembelajaran profesional. Dengan demikian, kesejahteraan bukan agenda tambahan, melainkan bagian dari strategi mutu karena kualitas pembelajaran bergantung pada kapasitas guru untuk bekerja secara sehat dalam proses perubahan digital.

Temuan kesepuluh memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional, kesejahteraan, dan komitmen organisasi. Li, Liu, dan Yang (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis guru dan komitmen organisasi. Dalam konteks digital, komitmen penting karena perubahan sering membutuhkan investasi waktu sebelum manfaat terlihat. Kepala sekolah dapat memperkuat komitmen melalui transparansi tujuan, pengakuan terhadap usaha, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap kebutuhan profesional. Pendekatan tersebut mengurangi persepsi bahwa digitalisasi hanyalah proyek sementara atau beban tambahan. Komitmen yang kuat membantu sekolah mempertahankan praktik baik ketika terjadi pergantian kebijakan, platform, atau personel. Dengan kata lain, mutu pendidikan menjadi lebih stabil ketika inovasi digital tertanam dalam identitas dan nilai organisasi secara lintas generasi, bukan bergantung pada antusiasme sesaat individu tertentu.

Temuan kesebelas menunjukkan bahwa kecerdasan buatan memperluas tuntutan kepemimpinan transformasional. Kafa (2025) menemukan bahwa pemimpin sekolah melihat manfaat digitalisasi dan kecerdasan buatan untuk komunikasi serta efisiensi, tetapi juga menghadapi keterbatasan infrastruktur, pengetahuan, pelatihan, dan dukungan. Kondisi ini menuntut kepala sekolah menjadi pemimpin pembelajaran teknologi, bukan pengguna pasif. Stimulasi intelektual perlu diarahkan pada diskusi etika, validitas informasi, privasi, bias, dan batas penggunaan kecerdasan buatan. Kepala sekolah juga

perlu menetapkan prinsip bahwa teknologi mendukung keputusan manusia, bukan menggantikan pertimbangan profesional. Mutu pendidikan dapat meningkat apabila kecerdasan buatan digunakan untuk memperkaya analisis data, diferensiasi, dan efisiensi administratif, sementara keputusan pedagogis tetap mempertimbangkan konteks siswa. Kepemimpinan transformasional memberi kerangka moral untuk mengelola peluang dan risiko tersebut secara seimbang dalam setiap keputusan strategis sekolah digital.

Temuan kedua belas menunjukkan bahwa digital leadership perlu dipahami sebagai proses organisasi yang berkembang, bukan kompetensi teknis yang berdiri sendiri. Wollscheid et al. (2025) menemukan bahwa penelitian kepemimpinan sekolah digital semakin berkembang dan mencakup hubungan antara teknologi, kepemimpinan, serta perubahan pendidikan. Implikasinya, kepala sekolah perlu mengembangkan struktur yang membuat inovasi tetap berjalan meskipun teknologi terus berganti. Struktur tersebut mencakup kebijakan data, mekanisme evaluasi, pembelajaran profesional, pengelolaan sumber daya, dan pembagian peran. Kepemimpinan transformasional memberikan orientasi nilai dan energi perubahan, sedangkan tata kelola digital memastikan perubahan dapat diinstitusionalisasikan. Mutu pendidikan akan lebih tahan terhadap perubahan eksternal ketika sekolah memiliki sistem yang secara berkelanjutan mampu menilai teknologi berdasarkan kebutuhan pembelajaran, kapasitas organisasi, biaya, keamanan, dan keberlanjutan, bukan sekadar mengikuti tren tanpa pertimbangan.

Temuan ketiga belas memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru tetap menjadi jalur penting menuju mutu pendidikan. Aditya, Prasojo, dan Novianto (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menjadi katalis peningkatan kinerja guru melalui strategi yang menekankan arahan, dukungan, dan pengembangan profesional. Dalam era digital, kinerja guru perlu dimaknai lebih luas daripada penyelesaian administrasi. Indikatornya mencakup kemampuan merancang pembelajaran adaptif, menggunakan data, memanfaatkan teknologi secara kritis, berkolaborasi, dan mengevaluasi dampak pembelajaran. Kepala sekolah dapat memperkuat kinerja melalui supervisi formatif yang menghasilkan percakapan profesional dan rencana tindak lanjut. Ketika supervisi terhubung dengan visi transformasional, guru tidak hanya dinilai, tetapi dibantu memahami kekuatan dan kebutuhan pengembangannya. Pola ini secara konsisten membuat evaluasi berfungsi sebagai instrumen pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, bukan sekadar kontrol administratif.

Temuan keempat belas menunjukkan bahwa budaya kolaboratif memperbesar dampak kepemimpinan transformasional. Hasibuan dan Hadijaya (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mendukung budaya kolaboratif melalui pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi. Dalam transformasi digital, kolaborasi diperlukan karena masalah teknologi jarang dapat diselesaikan oleh satu individu. Guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan mitra teknologi membawa pengetahuan berbeda yang perlu dihubungkan. Kepala sekolah dapat membangun tim lintas fungsi untuk mengembangkan kebijakan, menilai kebutuhan, dan mengevaluasi inovasi. Kolaborasi juga memperkuat akuntabilitas karena keputusan tidak hanya bergantung pada preferensi pemimpin. Ketika budaya saling belajar terbentuk, sekolah lebih cepat menyebarkan praktik efektif dan mengurangi kesenjangan kompetensi. Dengan demikian, kolaborasi menjadi infrastruktur sosial yang memungkinkan transformasi digital menghasilkan peningkatan mutu secara lebih kolektif, terbuka, dan berkelanjutan.

Temuan kelima belas menunjukkan bahwa budaya digital sekolah merupakan hasil dari interaksi visi, kebijakan, pembelajaran, profesionalisme, manajemen, supervisi, dan kesadaran etis. Zahro, Andriani, dan Raihan (2025) menemukan enam dimensi yang saling terkait dalam kepemimpinan digital kepala sekolah kejuruan, termasuk visi dan kebijakan, pembelajaran digital, profesionalisme guru, manajemen, asesmen-supervisi, serta respons terhadap isu sosial-etis. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional akan paling efektif ketika terintegrasi dengan sistem organisasi. Kepala sekolah perlu mengubah nilai menjadi prosedur, dukungan, indikator, dan kebiasaan kerja. Mutu pendidikan kemudian tumbuh bukan karena satu program unggulan, tetapi karena seluruh sistem bergerak menuju pembelajaran yang adaptif. Integrasi tersebut menjadikan teknologi bagian dari budaya mutu, sekaligus menjaga orientasi sekolah pada perkembangan siswa, profesionalisme guru, keberlanjutan, dan tanggung jawab publik.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di era digital karena mampu menghubungkan perubahan teknologi dengan perubahan budaya, profesionalisme, dan pembelajaran. Pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian individual menjadi mekanisme yang membantu guru memahami arah perubahan, meningkatkan kompetensi, berinovasi, dan mempertahankan komitmen terhadap tujuan sekolah. Dampak kepemimpinan menjadi lebih kuat ketika visi transformasional diterjemahkan ke dalam komunitas belajar profesional, supervisi formatif, pengembangan kompetensi digital, penggunaan data, dan dukungan terhadap kesejahteraan guru.

Peningkatan mutu tidak dapat dicapai hanya melalui pengadaan perangkat atau penggunaan platform digital. Kepala sekolah perlu memadukan kepemimpinan transformasional, instruksional, dan digital agar setiap inovasi teknologi tetap memiliki tujuan pedagogis, indikator keberhasilan, tata kelola etis, dan dukungan organisasi yang memadai. Tantangan berupa kesenjangan kompetensi, infrastruktur, resistensi perubahan, beban kerja, serta keterbatasan dukungan harus diatasi melalui strategi diferensiasi pengembangan profesional, kolaborasi lintas fungsi, pembagian kepemimpinan, dan evaluasi berbasis bukti. Dengan pendekatan tersebut, digitalisasi dapat berkembang menjadi budaya mutu yang meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Implikasinya, kebijakan pengembangan kepala sekolah perlu menempatkan kompetensi transformasional dan digital dalam satu kerangka yang terpadu. Program pelatihan sebaiknya berbasis masalah nyata sekolah, disertai mentoring, komunitas praktik, penguatan kemampuan menggunakan data, literasi kecerdasan buatan, keamanan digital, dan evaluasi dampak pembelajaran. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji mekanisme hubungan kepemimpinan, budaya digital, kesejahteraan guru, dan hasil belajar pada berbagai jenjang serta karakteristik wilayah di Indonesia. Kepemimpinan transformasional akan memberi kontribusi paling besar ketika teknologi diperlakukan sebagai sarana untuk memperluas kualitas, keadilan, dan relevansi pendidikan, bukan sebagai tujuan modernisasi itu sendiri.

DAFTAR REFERENSI

1. A'mar, F., & Eleyan, D. (2022). Effect of principal's technology leadership on teacher's technology integration. International Journal of Instruction, 15(1), 781–798. https://doi.org/10.29333/iji.2022.15145a
2. Aditya, S. N. C., Prasojo, L. D., & Novianto, A. (2025). Principal's transformational leadership as a catalyst for teacher performance improvement in an Indonesian elementary school. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, 18(2), 99–108. https://doi.org/10.21831/jpip.v18i2.92327
3. AlAjmi, M. K. (2022). The impact of digital leadership on teachers' technology integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. International Journal of Educational Research, 112, 101928. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101928
4. Bao, Y. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher innovative behavior: The moderator role of uncertainty avoidance and the mediated role of the sense of meaning at work. Frontiers in Education, 9, 1378615. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1378615
5. Dasruth, J., Naicker, S. R., & Smith, C. (2024). Teachers' perceptions of principals' digital leadership practices in a school district in a developing country. Social Sciences & Humanities Open, 10, 101192. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101192
6. Hasibuan, I. T., & Hadijaya, Y. (2025). The transformational leadership of the principal in fostering a collaborative culture among educators at State Senior High School 1 Percut Sei Tuan. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 10(1), 489–511. https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18812
7. Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2024). Digital leadership of school principals in Indonesia: Strategic interventions needed. Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 16(1), 32–42. https://doi.org/10.55215/pedagogia.v16i1.10209
8. Johari, A. M. Y., Ghani, M. F. A., Radzi, N. M., Ayub, A., & Ghani, M. A. (2023). Challenges of school leaders' digital leadership: An initial study in Bintulu, Sarawak, Malaysia. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 11(1), 57–65. https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.58443
9. Kafa, A. (2025). Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence. International Journal of Educational Management, 39(8), 98–115. https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2024-0703
10. Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' emotional intelligence and organizational commitment: A moderated mediation model of teachers' psychological well-being and principal transformational leadership. Behavioral Sciences, 14(4), 345. https://doi.org/10.3390/bs14040345
11. Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, Alam, M. D. S., Lisya, M., Ahyar, D. B., & Sinthania, D. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Pradina Pustaka.
12. Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 6(2), 152–162. https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456

13. Restiani, B., Hariri, H., & Rini, R. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher job satisfaction: A literature review. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 12(2), 27–37. https://doi.org/10.21831/jamp.v12i2.77007
14. Ridho, M. R., Wiyono, B. B., & Mustiningsih. (2024). Digital leadership of school principals to improve the quality of learning in the industrial revolution era 4.0. INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan, 29(1), 17–34. https://doi.org/10.24090/insania.v29i1.9566
15. Schmitz, M.-L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. Computers & Education, 204, 104880. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104880
16. Utami, B. Y., Nelitawati, N., & Al-Kadri, H. (2024). The influence of principal transformational leadership on teacher performance and learning quality in schools. International Journal of Educational Dynamics, 6(2), 555–559. https://doi.org/10.24036/ijeds.v6i2.488
17. Wollscheid, S., Tømte, C. E., Egeberg, G. C., & Karlstrøm, H. (2025). Research trends on digital school leadership over time: Science mapping and content analysis. Education and Information Technologies, 30, 747–778. https://doi.org/10.1007/s10639-024-12909-3
18. Zahro, K., Andriani, D. E., & Raihan, P. D. (2025). Exploring vocational school principals' digital leadership in cultivating school digital culture. JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 10(1), 15–28. https://doi.org/10.26740/jdmp.v10n1.p15-28
19. Zed, M. (2014). Metode penelitian kepustakaan (Cet. 3). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
20. Zhang, J., Huang, Q., & Xu, J. (2022). The relationships among transformational leadership, professional learning communities and teachers' job satisfaction in China: What do the principals think? Sustainability, 14(4), 2362. https://doi.org/10.3390/su14042362
21. Zhou, J., & Guo, J. (2024). A voyage of discovering the role of principal transformational leadership behaviour on EFL teacher psychological well-being and success. European Journal of Education, 59(4), e12758. https://doi.org/10.1111/ejed.12758