

Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Manajemen Mutu Pendidikan Di Smk Negeri 3 Luwuk

Muh. Farhan^{1*}, Azma Azma² & A. Markama³

¹Manajemen Pendidikan Islam

^{2,3}Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

*Penulis korespondensi: Muh. Farhan, Email: farhan212@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Received: 9 September 2025

Accepted: 30 Oktober 2025

Volume: 4

Issue: 2

DOI:

KATAKUNCI

Kepemimpinan transformatif,
manajemen mutu pendidikan,
kepala sekolah, SMK,
Pendidikan kejuruan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di SMK Negeri 3 Luwuk, Sulawesi Tengah. Dalam menghadapi tantangan global dan kebutuhan lokal akan tenaga kerja terampil, SMK dituntut untuk menerapkan sistem pendidikan yang relevan dan adaptif. Krpmpimpinan transformatif, yang ditandai dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pendekatan yang tepat untuk menciptakan perubahan positif dan berkelanjutan alam institusi pendidikan. Melalui pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, data dikumpulkan dari wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf SMK Negeri 3 Luwuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformatif melalui berbagai stratefi, seperti penguatan budaya, mutu, kolaborasi dengan dunia industri, dan pengembangan pofesionalisme guru. Namun, masih tedapat hambatan yang meliputi keterbatasan sumber daya, tantangan adaptasi teknologi, dan kesenjangan antara kurikulum dengan kebutuhan industri. Meskipun demikian, kepemimpinan transformatif terbukti memberikan dampak signifikan dalam mnciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap kontekstual di daerah berkembang serta rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidikan kejuruan

1. Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan manajemen mutu pendidikan di sekolah. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan serta menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan siap bersaing di dunia kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi seluruh komponen sekolah agar bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Di SMK Negeri 3 Luwuk, kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membangun sistem manajemen mutu yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan fasilitator yang mampu menumbuhkan semangat kerja dan budaya mutu di kalangan guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Melalui pendekatan transformasional, kepala sekolah mendorong terwujudnya perubahan positif dalam aspek manajerial, akademik, maupun non-akademik, dengan menekankan nilai-nilai seperti komitmen, kreativitas, dan tanggung jawab.

Manajemen mutu pendidikan yang diterapkan di SMK Negeri 3 Luwuk berorientasi pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar, penguatan profesionalisme guru, pengelolaan sarana dan prasarana secara efektif, serta pengembangan kemitraan dengan dunia industri. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga menciptakan iklim kerja yang partisipatif, di mana setiap warga sekolah merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kemajuan lembaga.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Dalam kerangka pembangunan nasional, pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang siap kerja dan adaptif terhadap perkembangan dunia industri dan teknologi. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bagian dari sistem pendidikan formal diarahkan untuk memperkuat ketertarikan (*link and match*) antara pendidikan dan dunia kerja, sehingga mampu menjawab tantangan globalisasi dan kebutuhan tenaga kerja profesional di berbagai sektor ekonomi (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019)

Keberhasilan SMK dalam melaksanakan fungsinya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan transformatif menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan modern, karena mampu membangkitkan motivasi intrinsik, meningkatkan komitmen serta mendorong perubahan dan inovasi yang berkelanjutan di lingkungan sekolah (Bass & Ronald, 2006). Pemimpin transformatif memiliki pengaruh ideal memberikan motivasi yang menginspirasi, merangsang pemikiran kritis, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahan secara personal (Sri Rahmi, 2014).

Sering dengan itu, manajemen mutu pendidikan menjadi penting dalam pengelolaan sekolah yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan pencapaian standar kualitas yang telah ditetapkan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep Total Quality Management (TQM) yang menekankan pentingnya partisipasi seluruh komponen sekolah dalam proses peningkatan mutu (Jhon Sallis, 2006). Implementasi TQM di lingkungan SMK mencakup penguatan kurikulum berbasis industri, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta kerja sama strategis dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) (Djumali, 2018).

SMK Negeri 3 Luwuk di Kabupaten Banggai Sulawesi Tengah, merupakan contoh sekolah vokasional yang sedang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendekatan kepemimpinan transformatif dan manajemen mutu. Namun, pelaksanaan program tersebut masih menghadapi tantangan yang kompleks, seperti keterbatasan sumber daya, tuntutan teknologi, dan ketidaksesuaian antara lulusan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, kajian mendalam tentang peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformatif dalam konteks ini menjadi penting, khususnya untuk menjawab kebutuhan lokal dan mengisi celah penelitian yang selama ini lebih banyak berfokus pada wilayah perkotaan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, 2022)

2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan landasan konseptual yang penting dalam sebuah penelitian. Bagian ini menyajikan teori, hasil penelitian terdahulu, dan konsep-konsep kunci yang digunakan untuk membingkai pemahaman terhadap fenomena yang dikaji. Dalam konteks penelitian transformatif kepala sekolah dan bagaimana gaya kepemimpinan ini berkontribusi terhadap manajemen mutu pendidikan, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Tinjauan ini disusun untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang dua konsep utama: kepemimpinan transformatif dan manajemen mutu pendidikan, serta keterkaitannya dalam konteks pendidikan kejuruan di Indonesia

2.1 Kepemimpinan Transformatif

Kata kepemimpinan dalam konteks pendidikan merupakan istilah yang tidak sekadar merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengarahkan atau mengatur orang lain, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, membangun visi, dan menciptakan perubahan positif dalam lingkungan pendidikan. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan menjadi pilar utama dalam membentuk budaya sekolah, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi seluruh warga sekolah, baik siswa, guru, maupun tenaga kependidikan lainnya.

Secara etimologis, kata "kepemimpinan" asal kata dasarnya adalah "pimpin" yang kemudian diberi awalan "ke-" dan akhiran "-an", sehingga bermakna sebagai suatu hal yang berkaitan dengan memimpin. Dalam bahasa Inggris, istilah ini dikenal dengan "leadership," yang diartikan Suatu proses untuk memengaruhi orang lain agar memahami dan menerima hal-hal yang

harus dilakukan serta cara melaksanakannya, sekaligus memfasilitasi kerja individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Peter G Northouse, 2018).

Konsep kepemimpinan transformasional awalnya diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, yang kemudian dikembangkan dan diperdalam oleh Bernard M. Bass melalui pendekatan yang lebih terstruktur dan aplikatif dalam konteks organisasi. (Bernard M. dan Ronald E. Riggio Bass, 2006) Dalam konteks Indonesia, konsep ini telah diadaptasi dan dikembangkan oleh berbagai ahli manajemen pendidikan.

Menurut Jenny Fransika, kepemimpinan transformatif adalah kemampuan seseorang untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai hasil yang melebihi harapan semula melalui transformasi sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai (Jenny Fransika, 2020). Sementara itu, Suriagiri mendefinisikan kepemimpinan transformasional itu sebagai salah satu gaya kepemimpinan. Pemimpin transformatif bersifat proaktif karena mereka berupaya meningkatkan kesadaran kolektif para anggota organisasi serta mendorong mereka untuk meraih tujuan-tujuan yang luar biasa, melampaui kepentingan pribadi maupun target standar (Suriagiri, 2020)

Kepemimpinan transformatif adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang berfokus pada penciptaan perubahan mendasar dalam organisasi, baik dari segi nilai, budaya, maupun kinerja, guna mendorong perbaikan berkelanjutan dan pencapaian visi jangka panjang yang dipimpin. Pemimpin transformatif tidak hanya mengelola kegiatan rutin, tapi juga menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya agar mencapai potensi tertinggi mereka sekaligus membawa perubahan positif yang berkelanjutan. Sedangkan gaya kepemimpinan ini dikenal mampu meningkatkan kinerja, inovasi, dan loyalitas anggota organisasi. Dengan kata lain, pemimpin transformatif menciptakan iklim kerja yang memicu pertumbuhan pribadi dan profesional anggota serta keberhasilan tujuan bersama.

Kepemimpinan transformatif juga sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan perubahan dan inovasi melalui inspirasi, motivasi serta pembinaan hubungan yang kuat antara pemimpin dan para pengikutnya (Armiyanti, 2023). Pemimpin transformatif tidak hanya berfokus pada pencapaian tugasnya saja akan tetapi lebih pada memotivasi bawahan untuk mengembangkan potensinya dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Gaya ini menuntut pemimpin untuk menjadi visioner, mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas dan membangkitkan semangat perubahan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan transformatif melibatkan empat komponen utama (Shalahuddin, 2015) yaitu Idealized Influence (Pengaruh Ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) dan Individualized Consideration (Perhatian Individual).

Untuk itu, pentingnya kepemimpinan transformasional tidak hanya terlihat dari kontribusinya dalam meningkatkan kinerja organisasi saja akan tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan memperkuat loyalitas pegawai. Pendekatan ini menyadarkan bahwa perubahan bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, tetapi merupakan kesempatan untuk berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Pemimpin transformasional berhasil menciptakan koneksi emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga terbentuk rasa memiliki yang tinggi terhadap tujuan bersama. Dari sudut pandang psikologis, kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi intrinsik, rasa percaya diri, dan rasa tanggung jawab sosial, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan inovasi di lingkungan kerja (Andi Faisal and Andika Mayansara, 2024).

Namun, untuk dapat menerapkan kepemimpinan transformatif secara efektif maka seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat, visi yang jelas dan kemampuan komunikasi yang baik. Mereka juga harus mampu mengelola konflik dan perbedaan pendapat dengan bijaksana agar dapat menjaga keharmonisan dalam tim. Selain itu, konteks organisasi dan budaya juga memainkan peranan penting dalam keberhasilan gaya kepemimpinan ini. Sebab, tidak semua situasi atau individu cocok dengan pendekatan transformasional, sehingga fleksibilitas dan kecerdasan emosional pemimpin sangat dibutuhkan. Keseluruhan, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dinamis dan relevan di era modern, dimana perubahan cepat dan tantangan kompleks menuntut adaptasi terus-menerus dan kolaborasi yang erat antara pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada upaya untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja melebihi harapan melalui perubahan yang bersifat mendasar. Pemimpin transformatif bukan hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan, pembimbing, serta penggerak perubahan budaya organisasi menuju kearah yang lebih produktif dan inovatif (Sri Rahmi, 2014)

Dalam dunia pendidikan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu mendorong guru untuk meningkatkan profesionalismenya, menumbuhkan semangat kerja tim, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk perubahan positif (Aziz, 2014) hasil ini sejalan dengan dengan pandangan bahwa kepemimpinan taransformasional mampu menggerakkan organiisasi pendidikan untuk beradaptasi ddengan tantangan zaman, termasuk tuntutan Revolusi Industri 4.0 (Bass, 1985)

2.2 Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen mutu pendidikan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas seluruh komponen pendidikan agar mencapai standar yang telah ditetapkan. Konsep ini berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dengan melibatkan seluruh pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat. Dalam konteks lembaga pendidikan, mutu tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari proses pembelajaran, kepemimpinan, budaya sekolah, sarana-prasarana, serta layanan administrasi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. (Ace Suryadi, 2019)

Manajemen mutu pendidikan berfungsi mengarahkan lembaga agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna jasa pendidikan (*stakeholders*). Penerapannya mencakup perencanaan mutu, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut untuk memastikan standar mutu tetap terjaga. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah *Total Quality Management* (TQM) yang menekankan partisipasi seluruh komponen sekolah dalam meningkatkan mutu secara menyeluruh.

Lebih jauh, manajemen mutu pendidikan tidak hanya sekadar upaya administratif, tetapi juga merupakan filosofi yang menempatkan kualitas sebagai budaya organisasi pendidikan (E Mulyasa, 2018). Dalam penerapannya, manajemen mutu menuntut sinergi antara visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta pelayanan terhadap peserta didik. Evaluasi mutu dilakukan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) sebagai dasar perbaikan dan pengembangan berkelanjutan (Dirjen Pendis Kemenag RI, 2021)

Manajemen mutu pendidikan merupakan proses sistematis untuk memastikan bahwa setiap komponen dalam penyelenggaraan pendidikan berkontribusi pada pencapaian standar kualitas yang telah ditetapkan. Konsep ini berkembang dari filosofi *Total Quality Management* (TQM), yang mengedepankan perbaikan berkelanjutan, partisipasi semua pihak, dan pemenuhan harapan pelanggan-dalam konteks pendidikan, pelanggan tersebut adalah peserta didik, orang tua, dan masyarakat luar (Arcaro, 1997)

menurut Sallis, TQM dalam pendidikan menuntut kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang terbuka, serta pengembangan sistem evaluasi dan akuntabilitas yang transparan (Sallis, 2006). Kepala sekolah sebagai manajer mutu di sekolah diharapkan mampu mengelola sumber daya secara efektif, merancang strategi pengembangan kurikulum, serta menjalin kolaborasi aktif dengan DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri) (Djumali, 2018) dalam praktiknya, manajemen mutu pendidikan di SMK menuntut pendekatan yang spesifik, terutama terkait dengan kebutuhan *link and match*. Hasil ini mencakup penyesuaian kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan guru yang relevan dengan industri, serta penyediaan fasilitas praktik yang memadai (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019)

Peran kepemimpinan juga sangat menentukan dalam keberhasilan manajemen mutu. Kepala madrasah, pengawas, dan guru harus memiliki visi transformasional untuk menciptakan budaya mutu di lingkungan pendidikan. Pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Selain itu, di era digital, manajemen mutu pendidikan semakin diperkuat oleh pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem informasi manajemen sekolah (SIMS) (Wahyudi, 2017). Sistem ini memungkinkan pengawasan, transparansi, dan akuntabilitas berjalan secara efektif serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat merancang strategi peningkatan mutu yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman.

Tujuan akhir manajemen mutu pendidikan adalah terciptanya proses pembelajaran yang efektif, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan abad ke-21. (H.A.R Tilaar dan Rianto Nugroho, 2019) Lulusan yang dihasilkan diharapkan memiliki kompetensi akademik, keterampilan hidup (*life skills*), kemampuan berpikir kritis, serta karakter religius dan nasionalis. Dengan demikian, manajemen mutu pendidikan menjadi pondasi utama bagi pembangunan sumber daya manusia unggul dan berdaya saing global.

3. Methodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mendeskripsikan secara mendalam implementasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 3 Luwuk, Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan pengecekan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan

Implementasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan, terutama di era modern yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas tantangan global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun komitmen kolektif, serta menumbuhkan motivasi intrinsik di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Hal ini tercermin dari meningkatnya kinerja guru, disiplin kerja, inovasi pembelajaran, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah SMK Negeri 3 Luwuk dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Kepala sekolah yang menerapkan prinsip kepemimpinan transformatif berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang menginspirasi dan memberdayakan guru melalui empat dimensi utama: *inspirational motivation*, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah memberikan arah visi yang jelas dan bermakna (*inspirational motivation*), menjadi teladan dalam integritas dan komitmen (*idealized influence*), mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi permasalahan pembelajaran (*intellectual stimulation*), serta memperhatikan kebutuhan dan potensi individu guru (*individualized consideration*).

Hasil implementasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan partisipasi guru dalam program peningkatan kompetensi, memperkuat budaya mutu sekolah, serta mendorong munculnya inovasi-inovasi pembelajaran yang berdampak pada hasil belajar siswa. Selain itu, terdapat peningkatan signifikan dalam pelaksanaan supervisi akademik, manajemen berbasis sekolah, dan pelibatan masyarakat dalam kegiatan pendidikan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK Negeri 3 Luwuk mengimplementasikan kepemimpinan transformatif melalui penguatan visi dan misi sekolah, pengembangan kurikulum berbasis industri, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta optimalisasi sarana dan prasarana praktik. Gaya kepemimpinan ini bersifat partisipatif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah juga berkontribusi pada terciptanya sistem penjaminan mutu internal yang berkelanjutan. Kepala sekolah berperan aktif dalam mengembangkan rencana peningkatan mutu, melakukan evaluasi diri sekolah (EDS), serta menindaklanjuti hasil evaluasi dengan program pengembangan sekolah yang konkret. Hal ini menjadikan sekolah memiliki arah pengembangan yang jelas dan berbasis data.

Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformatif yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu mengubah perilaku dan nilai-nilai anggota organisasi melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Avolio, 2003).

Dalam praktiknya, kepala sekolah transformatif tidak hanya menuntut kinerja tinggi, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan dan semangat kolegialitas di antara guru. Kepemimpinan yang humanis dan inspiratif menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja guru, serta memperkuat loyalitas terhadap lembaga. Dampaknya, proses pembelajaran berjalan lebih efektif, mutu lulusan meningkat, dan sekolah memiliki citra positif di masyarakat.

Namun demikian, hasil implementasi juga menunjukkan beberapa tantangan. Di antaranya adalah resistensi sebagian guru terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta tekanan administratif yang kadang mengurangi ruang kepala sekolah untuk fokus pada kepemimpinan instruksional. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, supervisi berkelanjutan, serta dukungan kebijakan dari pemerintah dan masyarakat.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah merupakan kunci utama dalam membangun budaya mutu dan inovasi pendidikan. Kepala sekolah bukan hanya manajer administratif, tetapi juga pemimpin visioner yang mampu mentransformasikan seluruh komponen sekolah menuju perubahan positif dan berkelanjutan dalam mutu pendidikan.

4.2 Dimensi Kepemimpinan Transformatif yang Diterapkan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di SMK Negeri 3 Luwuk, ditemukan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai dimensi kepemimpinan transformatif sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yakni: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat dimensi ini menjadi kerangka utama dalam membangun mutu pendidikan serta meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut terlihat jelas dalam praktik kepala sekolah: pertama Pengaruh Ideal (Idealized Influence) kepala sekolah menjadi teladan utama dalam perilaku, kedisiplinan, dan komitmen terhadap visi sekolah. Melalui keteladanan ini, ia mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari para guru dan siswa. Misalnya, kepala sekolah selalu hadir tepat waktu, menunjukkan integritas dalam pengambilan keputusan, serta konsisten dalam menegakkan aturan. Pengaruh ideal ini mendorong seluruh warga sekolah untuk meniru nilai-nilai profesionalisme dan etos kerja tinggi yang beliau tunjukkan. Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap penembangan karier guru melalui pembinaan personal dan pelatihan yang sesuai kebutuhan individu (Arcaro, 1995). Kedua: Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation) Kepala sekolah SMK Negeri 3 Luwuk mampu menginspirasi guru dan staf melalui penyampaian visi dan misi sekolah yang jelas, realistis, dan menantang. Ia sering mengadakan rapat motivasi dan pembinaan rutin untuk membangun semangat kerja kolektif. Visi sekolah “Unggul dalam kompetensi dan berakhlak mulia” selalu ditekankan dalam setiap kesempatan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta penuh semangat. Ketiga: Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) Dalam praktiknya, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran, terutama dalam pengembangan model pembelajaran berbasis proyek dan teknologi digital. Ia mendorong penggunaan learning management system (LMS) dan pelatihan peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah juga tidak segan menerima ide-ide baru dari guru maupun siswa, bahkan menjadikannya sebagai bahan refleksi untuk pengambilan kebijakan yang lebih adaptif terhadap tantangan pendidikan vokasional abad ke-21. Kepala sekolah membuka ruang inovasi dan mendukung guru untuk mengembangkan pendekatan pembelajaran yang kreatif (Sallis, 2006). Dan keempat: Perhatian Individu (Individualized Consideration) Kepala sekolah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu guru dan siswa. Ia menerapkan pendekatan personal dalam pembinaan, seperti melakukan kunjungan kelas, memberikan umpan balik konstruktif, serta mendampingi guru yang mengalami kesulitan dalam administrasi pembelajaran. Pendekatan ini menjadikan hubungan kerja lebih humanis, terbuka, dan saling mendukung sehingga para guru merasa dihargai dan didorong untuk terus berkembang sesuai potensinya.

Secara keseluruhan, penerapan keempat dimensi tersebut membentuk budaya sekolah yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SMK Negeri 3 Luwuk tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada pemberdayaan sumber daya manusia. Hal ini terbukti dari meningkatnya disiplin kerja guru, produktivitas kegiatan belajar mengajar, serta berbagai prestasi siswa di tingkat daerah dan provinsi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformatif berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan dan budaya organisasi sekolah. Gaya kepemimpinan tersebut mendorong perubahan perilaku dan pola pikir seluruh warga sekolah dari orientasi administratif menjadi orientasi pada inovasi dan mutu. Kepala sekolah berperan sebagai change agent yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memotivasi dan menumbuhkan komitmen bersama. Hal ini sejalan dengan pandangan Bass (1990) bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja bawahan melalui pendekatan inspiratif dan kolaboratif. Dalam konteks pendidikan vokasional seperti di SMK Negeri 3 Luwuk, dimensi tersebut relevan untuk menghadapi tuntutan dunia industri dan teknologi yang terus berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif kepala sekolah telah menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang positif, memperkuat kolaborasi guru, dan menumbuhkan budaya mutu yang berkelanjutan di SMK Negeri 3 Luwuk.

4.3 Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan Implemtasi Manajemen Mutu

Implementasi manajemen mutu di SMK Negeri 3 Luwuk tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan yang muncul baik secara internal maupun eksternal. Hambatan utama yang dihadapi antara lain: (1) keterbatasan kompetensi sebagian guru dalam memahami konsep manajemen mutu berbasis data dan indikator kinerja, (2) kurangnya sarana praktik kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan industri, (3) lemahnya budaya mutu di kalangan warga sekolah, serta (4) rendahnya partisipasi stakeholder eksternal dalam mendukung program mutu sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah memainkan peran kunci sebagai leader, manager, innovator, dan motivator untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut melalui strategi yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi yang dilakukan yaitu :

4.3.1. Strategi Penguatan Kompetensi dan Profesionalisme SDM

Kepala sekolah memandang bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling menentukan dalam keberhasilan manajemen mutu. Oleh karena itu, langkah strategis yang dilakukan adalah meningkatkan kapasitas guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai program pengembangan profesional, seperti in-house training, pelatihan kurikulum berbasis industri, serta workshop sistem penjaminan mutu internal (SPMI).

Selain itu, kepala sekolah juga menekankan pentingnya lesson study dan peer coaching untuk menciptakan budaya reflektif di kalangan guru. Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya meningkatkan kemampuan pedagogik, tetapi juga memperkuat kompetensi manajerial dan evaluatif dalam melaksanakan pembelajaran bermutu. Strategi ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2019) bahwa peningkatan mutu pendidikan hanya dapat dicapai apabila seluruh pendidik memiliki kompetensi yang relevan dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

4.3.2. Strategi Penguatan Sistem Komunikasi, Koordinasi, dan Kolaborasi

Kepala sekolah SMK Negeri 3 Luwuk juga menitikberatkan pada pentingnya komunikasi dan koordinasi yang efektif antarwarga sekolah. Hambatan seperti miskomunikasi dan ketidaksinkronan antarbagian sering menjadi penyebab terhambatnya implementasi manajemen mutu. Untuk itu, kepala sekolah menginisiasi pembentukan Tim Penjaminan Mutu Sekolah (TPMS) yang bertugas merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan mutu.

Melalui forum koordinasi rutin, kepala sekolah memastikan bahwa seluruh program berjalan sesuai standar dan sasaran mutu yang telah ditetapkan. Model kepemimpinan partisipatif yang diterapkan juga memperkuat rasa tanggung jawab bersama dalam pencapaian mutu. Menurut Sallis (2015), keberhasilan manajemen mutu di lembaga pendidikan sangat bergantung pada keterlibatan aktif semua pihak dalam proses perencanaan dan evaluasi mutu.

4.3.3. Strategi Optimalisasi Sumber Daya dan Sarana Prasarana

Hambatan berupa keterbatasan sarana dan prasarana diatasi kepala sekolah dengan strategi pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Kepala sekolah menerapkan prinsip resource optimization melalui pendataan aset sekolah, pemeliharaan rutin, serta penggunaan teknologi informasi untuk manajemen inventaris.

Selain itu, kepala sekolah aktif menjalin kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dalam bentuk link and match untuk mendukung fasilitas praktik siswa dan memperkuat relevansi kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Strategi kolaboratif ini juga membuka peluang bantuan peralatan praktik dan pelatihan bagi guru produktif. Upaya ini sesuai dengan prinsip Total Quality Management (TQM) yang menekankan pentingnya penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai kepuasan pelanggan pendidikan (Suryosubroto, 2018).

4.4.4. Strategi Peningkatan Motivasi dan Budaya Mutu

Kepala sekolah menilai bahwa hambatan psikologis seperti rendahnya motivasi kerja dan lemahnya komitmen terhadap mutu perlu diatasi dengan pendekatan motivasional. Kepala sekolah melakukan strategi penghargaan (reward system) terhadap

guru dan staf berprestasi melalui pemberian apresiasi formal, rekomendasi pelatihan, serta kesempatan pengembangan karier.

Selain itu, kepala sekolah menumbuhkan budaya mutu melalui slogan, visi bersama, dan pembiasaan nilai-nilai integritas, disiplin, serta pelayanan prima. Budaya mutu ini menjadi fondasi dalam menginternalisasi kesadaran mutu di seluruh elemen sekolah. Dalam perspektif manajemen pendidikan, membangun budaya mutu merupakan langkah strategis agar perubahan dan inovasi berjalan secara berkelanjutan (Deming dalam Sallis, 2015).

4.4.5. Strategi Pelibatan Stakeholder Eksternal

Kepala sekolah menyadari bahwa keberhasilan manajemen mutu tidak hanya bergantung pada faktor internal, tetapi juga dukungan pihak eksternal. Oleh karena itu, kepala sekolah menjalin sinergi dengan Komite Sekolah, DUDI, alumni, dan pemerintah daerah. Melalui kemitraan ini, sekolah memperoleh dukungan dalam bentuk finansial, pelatihan kejuruan, hingga program magang siswa.

Selain itu, kepala sekolah mengoptimalkan peran komite sekolah sebagai mitra strategis dalam pengawasan dan pengambilan keputusan. Dengan keterlibatan stakeholder, sekolah mampu membangun kepercayaan publik dan memperkuat akuntabilitas mutu pendidikan.

4.4.6. Strategi Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan

Sebagai bagian dari implementasi sistem manajemen mutu, kepala sekolah menerapkan mekanisme monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap setiap kegiatan akademik dan non-akademik. Evaluasi dilakukan melalui audit mutu internal, observasi kelas, serta analisis hasil belajar siswa. Hasil evaluasi dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan perbaikan (corrective action) yang lebih tepat sasaran.

Langkah ini menggambarkan penerapan siklus Plan–Do–Check–Action (PDCA) dalam sistem penjaminan mutu internal yang diamanatkan oleh Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016. Melalui PDCA, sekolah dapat menjaga konsistensi mutu dan mendorong peningkatan yang berkesinambungan. Strategi ini mencerminkan esensi manajemen mutu pendidikan yang disebut oleh Arcaro, yaitu menciptakan sistem perbaikan yang terstruktur dan partisipatif untuk mencapai hasil maksimal.

4.4 Dampak Kepemimpinan Transformatif Terhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 3 Luwuk, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, pengembangan potensi guru dan siswa, serta penciptaan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif.

Pertama, dari aspek inspirasi dan visi, kepala sekolah berhasil membangun visi bersama tentang pentingnya mutu pendidikan berbasis kompetensi dan karakter. Kepala sekolah mengarahkan seluruh warga sekolah untuk memiliki kesadaran terhadap pentingnya standar mutu pembelajaran, akreditasi, dan layanan pendidikan yang unggul. Visi ini diinternalisasikan melalui kegiatan rapat kerja, pembinaan rutin, dan sistem penghargaan bagi guru berprestasi.

Kedua, dalam dimensi motivasi dan pemberdayaan, kepala sekolah berupaya menumbuhkan semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Melalui pendekatan partisipatif dan komunikasi terbuka, kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran berbasis proyek, terutama dalam bidang kejuruan yang relevan dengan dunia industri. Dampaknya, guru menjadi lebih kreatif dan tanggap terhadap kebutuhan peserta didik serta perkembangan teknologi pembelajaran.

Ketiga, dari sisi pembinaan karakter dan keteladanan, kepala sekolah menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Keteladanan ini menumbuhkan budaya kerja positif di kalangan guru dan staf.

Hal ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme tenaga pendidik yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran.

Keempat, dalam aspek pengelolaan perubahan dan inovasi, kepala sekolah mampu menginisiasi program peningkatan mutu seperti digitalisasi administrasi sekolah, penerapan sistem penjaminan mutu internal (SPMI), serta penguatan link and match dengan dunia usaha dan industri (DUDI). Program ini terbukti meningkatkan relevansi kurikulum dengan kebutuhan lapangan kerja dan menambah daya saing lulusan SMK Negeri 3 Luwuk.

Secara keseluruhan, dampak kepemimpinan transformatif terlihat dalam peningkatan mutu input, proses, dan output pendidikan. Input ditandai dengan meningkatnya kompetensi guru dan motivasi siswa, proses ditandai dengan pembelajaran yang inovatif dan kolaboratif, sedangkan output tampak dari peningkatan prestasi akademik, keterampilan vokasional siswa, serta keberhasilan sekolah dalam meraih akreditasi dengan nilai unggul.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif mampu mengubah nilai, sikap, dan perilaku bawahan sehingga mereka bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi. Dalam konteks SMK Negeri 3 Luwuk, kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang menumbuhkan semangat transformasi menuju mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SMK Negeri 3 Luwuk memberikan dampak signifikan dalam membangun budaya mutu. Beberapa indikator yang tampak antara lain: terbentuknya kultur sekolah yang berorientasi pada kualitas, guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas profesionalnya, peningkatan kesiapan lulusan untuk bersaing di dunia kerja, dan meningkatnya kualitas pembelajaran dan keterlibatan seluruh warga sekolah. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Ulfa, 2018), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun kultur organisasi sekolah melalui kemampuan menyusun program, membina hubungan kerja sama, serta mengatasi faktor-faktor penghambat internal. Selain itu, penelitian (Eduardus Sepryanto, 2017) juga menemukan bahwa sekolah dengan kepemimpinan transformasional yang kuat menunjukkan pencapaian akademik dan non-akademik yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam mendorong pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

5. Kesimpulan

Kepala sekolah SMK Negeri 3 Luwuk telah mengimplementasikan kepemimpinan Transformatif secara efektif dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan. Hal ini terlihat dari upaya penguatan visi, pelibatan aktif guru dan staf, serta komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan. Dimensi kepemimpinan transformatif yang diterapkan mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam mengatasi hambatan seperti keterbatasan sumber daya dan kompetensi, kepala sekolah menerapkan strategi kolaboratif melalui kemitraan eksternal dan pengembangan internal. Dampak, terjadi peningkatan kualitas manajemen pendidikan yang ditandai dengan tumbuhnya budaya mutu, meningkatnya profesionalisme guru, serta kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.

Referensi

- Arcaro, J. S. (1997). *Quality in Education : An Implementation Hadbook*. Delray Beach, FL : St. Lucie Press.
- Armiyanti, Armiyanti, Tatang Sutrisna, Lia Yulianti, Nova Rati Lova, and Endang Komara. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan." *Jurnal Educatio Fkip Unma* 9, no. 2 (2023): 1061–70. Online: <https://www.ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/5104>
- Aziz, F. A. (2014). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum 2013*. (Master), Universitas Islam Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. (2022). *Profil Pendidikan Banggai*, Luwuk : BPS.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006) *Transformational Leadership*, 2nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, Bernard M. dan Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership: Second Edition*. Marwah NJ: Laurence Erlbaum Associates, 2006. No pages. Online: https://books.google.co.id/books?id=2WsJSw6wa6cC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f

=false.

- Bernard M. Bass & Ronald E. Riggo. (2006), *Transformational Leadership*, 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI. (2021). *Pedoman Penjaminan Mutu Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Kemenag RI.
- Djumali. (2018). *Manajemen Mutu Pendidikan Vokasional*. Malang UM Press.
- Faisal, Andi, and Andika Mayansara. "Pengaruh Kinerja Dengan Kepemimpinan Transformasional: Perspektif Teknologi Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan." *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern* 1, no. 2 (2024): 69–75. Online: <https://journal.scitechgrup.com/index.php/jtsm/article/view/164>.
- Fransiska, Jenny. *Kepemimpinan Transformasional: Kepala Madrasah*. Pertama. Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi, 2020.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2019), *Strategi Pengembangan SMK Jakarta*: Kemendikbud
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice, Seventh Edition*. Edited by Stanley Maggie. *The Journal of Academic Librarianship*. Vol. 24. Thousand Oaks California: SAGE Publications, Inc, 2016. No pages. Online: file:///C:/Users/Administrator/Downloads/20160324050750leadership_theory_and_practice_7th__peter_g._northouse.pdf.
- Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Sallis, J. (2006). *Total Quality Management in Education*, 3rd ed. London : Kogan Page
- Sepriyanto, E. (2017). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah dan Meningkatkan Prestasi Siswa*. (Master), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Shalahuddin, Shalahuddin. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6 (2015). No pages. Online: <https://www.neliti.com/publications/56599/karakteristik-kepemimpinan-transformasional>.
- Suriagiri. *Kepemimpinan Transformasional*. Edited by Dina Hermina. Kota Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020.
- Suryadi, Ace. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Tilaar, H.A.R. & Riant Nugroho. (2019). *Kebijakan Pendidikan: Pengantar untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan sebagai Kebijakan Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ulfa. (2018) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA Lazuardu GSI*. (Master), Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Wahyudi. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.