



Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan

Dyan Widya Agustina; Alma Aprilia Wahyuli; Tama Roma P Sianturi; Herina Mariana Purba; Yudo Dwiyono

SD Bunga Bangsa Samarinda; SMA Santo Fransiskus Assisi Samarinda ; SMP Santo Fransiskus Assisi Samarinda; TK Santo Fransiskus Assisi Samarinda
FKIP, Universitas Mulawarman Samarinda

dyanagustina08@guru.sd.belajar.id
almashaawahyuli@gmail.com
tamaroma86@gmail.com
mariana.purba@gmail.com
yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of the principal as a transformational leader in Vocational High Schools (SMK) and its impact on educational effectiveness. Qualitative research methods with a literature study approach are used to examine theories of transformational leadership and best practices in the context of education. Data were obtained through a literature review of relevant books, scientific journals, and official websites. Data analysis techniques using the Miles and Huberman method include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The study shows that principals who act as transformational leaders have the ability to inspire and motivate other members of the school community to achieve common goals, encourage innovation, and manage resources effectively. The study found that principals who play an effective transformational role not only set the direction and goals of teaching, but also significantly help improve the quality of teaching and prepare students for the world of work..

Keywords: *Principal, Transformational Leader, SMK*

Article Info

Naskah
Diterima:
2024-07-29

Naskah
Direvisi:
2024-08-09

Naskah
Disetujui:
2024-08-11

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan dampaknya terhadap efektivitas pendidikan. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka digunakan untuk menelaah teori-teori kepemimpinan transformasional serta praktik-praktik terbaik dalam konteks pendidikan. Data diperoleh melalui tinjauan literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan website resmi yang relevan. Teknik analisis data dengan metode Miles dan Huberman mencakup pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota komunitas sekolah lainnya untuk mencapai tujuan bersama, mendorong inovasi, dan mengelola sumber daya secara efektif. Studi ini menemukan bahwa kepala sekolah yang menjalankan peran transformasional yang efektif tidak hanya menetapkan arah dan tujuan pengajaran, tetapi juga secara signifikan membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan mempersiapkan siswa untuk dunia kerja.

Kata Kunci : Kepala Sekolah, Pemimpin Transformasional, SMK

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk berkontribusi dalam masyarakat. Pendidikan tidak hanya mencakup pembelajaran akademis di dalam kelas, tetapi juga mencakup pengembangan karakter, etika, dan keterampilan sosial. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pendidikan menjadi semakin penting sebagai sarana untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan dan peluang masa depan (Sibuea, 2020). Dengan pendidikan yang baik, bangsa dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing di tingkat global dan mendorong pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan sosial. Pentingnya pendidikan juga tercermin dalam upaya pemerintah dan berbagai pihak untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan. Berbagai program dan kebijakan telah diluncurkan untuk memastikan bahwa semua anak, tanpa memandang latar belakang sosial atau ekonomi, memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Upaya ini termasuk pembangunan infrastruktur sekolah, penyediaan beasiswa, pelatihan guru, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, partisipasi masyarakat dalam mendukung pendidikan, baik melalui kegiatan sukarela maupun melalui donasi, juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Daffa Faqiha Fawwaz Hanjowo et al., 2023).

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) merupakan kerangka hukum yang mengatur penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Ditetapkan pertama kali melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, UU Sisdiknas bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang merata, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional. UU ini mencakup berbagai aspek pendidikan mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, serta pendidikan formal, nonformal, dan informal. UU Sisdiknas menegaskan pentingnya pendidikan sebagai hak setiap warga negara dan tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan keluarga. Melalui UU ini, pemerintah berkomitmen untuk menyediakan akses pendidikan yang luas, meningkatkan

kualitas pembelajaran, dan menjamin akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan di seluruh Indonesia. Implementasi UU Sisdiknas diharapkan mampu mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, berintegritas, dan mampu berkontribusi positif terhadap pembangunan bangsa (Ayu Lestari & Rahmawati, 2020).

Namun, tantangan utama dalam pendidikan di Indonesia melibatkan ketidakmerataan akses dan kualitas pendidikan di berbagai daerah. Perbedaan signifikan dalam fasilitas, kurikulum, dan kualitas pengajaran antara daerah urban dan pedesaan sering kali menyebabkan kesenjangan dalam hasil belajar siswa. Sekolah di daerah terpencil sering kali kekurangan sumber daya, seperti buku teks dan teknologi, serta menghadapi masalah terkait dengan infrastruktur dan jumlah tenaga pengajar yang memadai. Hal ini berkontribusi pada ketidaksetaraan pendidikan yang berdampak pada kesempatan siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka. Selain itu, tantangan dalam sistem pendidikan Indonesia juga mencakup kebutuhan untuk memperbarui kurikulum agar sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pasar kerja global. Kurikulum yang ketinggalan zaman dan metode pengajaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan abad ke-21 dapat menghambat kemampuan siswa untuk bersaing secara efektif di tingkat global. Pendidikan vokasi dan keterampilan praktis sering kali kurang diperhatikan, padahal keterampilan ini sangat penting dalam mempersiapkan siswa untuk dunia kerja. Reformasi yang berkelanjutan dan penyesuaian sistem pendidikan yang lebih baik diperlukan untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang adil untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas dan relevan (Nugroho et al., 2021).

Di antara faktor-faktor yang penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang efektif, keberadaan pemimpin memiliki peran yang krusial. Kepala sekolah secara strategis bertanggung jawab untuk menciptakan visi dan tujuan bagi sekolah, mengembangkan kurikulum, dan memastikan bahwa siswa mencapai hasil belajar yang baik. Kepala sekolah juga mampu menginspirasi dan memotivasi baik guru maupun siswa untuk mencapai hasil terbaik. Kepala sekolah memiliki kekuatan untuk menciptakan budaya sekolah yang positif, yang mendukung inovasi dan mendorong kolaborasi di antara semua

pihak di sekolah. Hal ini dapat dicapai melalui kepemimpinan yang visioner dan berfokus pada kemajuan (Effendi, 2022).

Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk menjalankan sekolah. Ini meliputi pemeliharaan fasilitas sekolah dan manajemen sumber daya manusia. Setiap elemen ini harus dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Seorang guru yang baik melakukan hal ini. Selain itu, mereka berfungsi sebagai penghubung antara sekolah dengan orang tua, masyarakat, dan pihak eksternal lainnya, sehingga mampu berkomunikasi dengan efektif dan mendukung pengembangan sekolah. Kepala sekolah yang profesional dan berdedikasi sangat penting untuk menciptakan pendidikan berkualitas tinggi. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada prestasi siswa dan perkembangan umum negara (Zulanda & Ermita, 2022).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peran sentral dalam mengarahkan dan mengelola seluruh aspek operasional sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mendefinisikan dan menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya fokus pada pengajaran, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan siswa. Mereka bertindak sebagai role model yang menunjukkan integritas, profesionalisme, dan dedikasi tinggi dalam setiap tindakan. Selama membuat keputusan, kepala sekolah harus jujur dan adil serta melibatkan semua pihak terkait, seperti orang tua, siswa, guru, dan staf, untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil memenuhi kebutuhan dan harapan seluruh komunitas sekolah. Mereka harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh sekolah, seperti keterbatasan sumber daya, masalah disiplin, dan perbedaan kebutuhan siswa. Dengan pendekatan yang kolaboratif, kepala sekolah dapat mendorong partisipasi aktif dari seluruh stakeholder, termasuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan staf. Melalui kepemimpinan yang visioner dan adaptif, kepala sekolah dapat mengintegrasikan teknologi dan metode pembelajaran baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Dengan demikian, kepala sekolah yang kompeten dan berdedikasi berperan sebagai katalisator perubahan positif, membawa sekolah menuju prestasi yang lebih tinggi dan berkontribusi pada peningkatan

kualitas pendidikan secara keseluruhan (Maulia, 2024).

Meskipun memiliki beragam tugas yang penting, sering kali beberapa dari tugas tersebut tidak dapat terpenuhi dengan optimal. Contohnya, banyak sekolah yang menghadapi tantangan dalam hal prestasi siswa yang rendah, kekurangan dalam pelatihan untuk siswa dan guru, serta kurangnya kemampuan guru dalam menerapkan manajemen pembelajaran yang efektif. Masalah lain yang sering ditemui termasuk kekurangan kompetensi guru dalam mengelola mata pelajaran sesuai dengan bidang keilmuan mereka dan kurangnya respons dari staf pengajar serta administrasi dalam menanggapi kebutuhan siswa. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berbagai tantangan ini menegaskan perlunya perhatian lebih dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah (Ismawati et al., 2023).

Salah satu aspek utama dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah pengelolaan perubahan. Kepala sekolah yang efektif perlu mampu menangani perubahan dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang berfokus pada perubahan sering disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini berperan penting dalam mendorong perubahan positif dalam setiap individu yang terlibat dengan organisasi pendidikan. Untuk menginspirasi dan memotivasi staf dalam sebuah organisasi agar mencapai perbaikan dalam hasil kerja mereka, seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dengan menerapkan jenis kepemimpinan ini, kepala sekolah dapat mengarahkan semua bagian institusi mereka menuju tujuan yang lebih ambisius, serta mengembangkan cara untuk menghadapi tantangan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan dan mengatasi berbagai masalah yang ada. Dengan memfokuskan pada pengembangan individu dan organisasi, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap elemen sekolah berkontribusi pada pencapaian hasil pendidikan yang optimal dan berkelanjutan (Marliyani et al., 2023).

Untuk menginspirasi dan memotivasi staf dalam sebuah organisasi agar mencapai peningkatan hasil, seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan ini, kepala sekolah dapat memotivasi semua bagian institusi mereka menuju tujuan yang lebih ambisius serta mengembangkan strategi untuk menghadapi tantangan. Dalam SMK, di mana fokusnya adalah pada pendidikan kejuruan dan keterampilan praktis, pemimpin yang efektif dapat mendorong inovasi dalam kurikulum dan metodologi pengajaran untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja.

Kepala sekolah transformasional juga sebagai agen perubahan yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Mereka mampu menciptakan budaya sekolah yang positif dengan membangun kepercayaan dan komitmen di antara staf pengajar dan siswa. Dalam SMK, di mana keterampilan praktis dan profesionalisme sangat penting, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kualitas pelatihan dengan mengintegrasikan teknologi terbaru dan metode pengajaran yang relevan, sehingga siswa dapat lebih siap.

Pentingnya membahas kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di SMK terletak pada kebutuhan untuk meningkatkan relevansi dan kualitas pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan sering kali menghadapi tantangan terkait dengan perubahan cepat dalam teknologi dan industri. Kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran kunci dalam menavigasi perubahan ini dengan menerapkan strategi yang inovatif dan berorientasi pada masa depan. Dengan demikian, kepala sekolah dapat membantu memastikan bahwa kurikulum dan pelatihan di SMK tetap relevan dan berkualitas tinggi.

Diskusi mengenai kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional juga penting karena dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan efektivitas kepemimpinan di SMK. Dengan memahami prinsip kepemimpinan transformasional, para pemimpin pendidikan dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam memperoleh aspek pendidikan yang semakin unggul. Hal ini tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan prestasi akademik dan keterampilan siswa tetapi juga untuk

memajukan reputasi dan daya saing SMK di pasar pendidikan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kualitatif tentang "Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan," pendekatan studi pustaka dapat digunakan untuk mengeksplorasi teori dan praktik terkait. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memengaruhi lingkungan sekolah dan hasil belajar siswa. Metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam konsep-konsep dan pengalaman yang relevan, menggunakan data yang diperoleh dari berbagai sumber sekunder, seperti buku, jurnal ilmiah, dan website resmi. Jenis penelitian studi pustaka dalam konteks ini melibatkan tinjauan literatur yang komprehensif mengenai peran kepala sekolah dalam konteks kepemimpinan transformasional (Sugiyono, 2020). Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis teori-teori kepemimpinan transformasional yang relevan serta kajian-kajian sebelumnya yang berkaitan dengan dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah. Studi pustaka bertujuan untuk membangun kerangka teoritis dan memperoleh wawasan dari penelitian-penelitian terdahulu untuk memahami peran kepala sekolah dalam memotivasi dan memberdayakan staf serta siswa.

Untuk analisis data, teknik Miles dan Huberman digunakan dalam tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2018). Reduksi data melibatkan pemilahan dan penyederhanaan informasi dari buku, jurnal ilmiah, dan website resmi yang terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional. Penyajian data dilakukan dengan menyusun temuan-temuan utama secara sistematis, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan. Penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi data untuk menghubungkan temuan dengan teori kepemimpinan transformasional dan memberikan pemahaman tentang dampak kepala sekolah terhadap kinerja sekolah dan perkembangan siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional James McGregor Burns adalah orang pertama yang mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional, yang kini dikenal sebagai teori. Burns mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan suatu proses di mana pemimpin dan karyawan bekerja sama untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. James McGregor Burns adalah orang pertama yang mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks kepemimpinan modern. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup proses di mana pemimpin dan karyawan mereka berkolaborasi untuk mencapai tingkat moral dan dorongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Bass, yang menjelaskan secara rinci pola perilaku pemimpin yang nyata. Pemimpin transformasional selalu berusaha untuk meningkatkan kebutuhan di luar kepentingan pribadi dan mendorong perubahan untuk kepentingan yang lebih luas. Pemimpin menggunakan karisma dan stimulasi intelektual untuk mentransformasi dan menghidupkan organisasi (Heenan et al., 2023).

Pemimpin transformasional lebih menekankan pada reaktualisasi pengikut dan organisasi secara menyeluruh daripada sekadar memberikan instruksi dari atas ke bawah. Mereka cenderung berperan sebagai mentor yang siap mendengarkan aspirasi bawahannya. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai solusi untuk berbagai tantangan zaman modern, di mana masyarakat lebih kritis dan menuntut pemenuhan hak secara manusiawi. Menurut teori motivasi Maslow, manusia cenderung mencari aktualisasi diri, yaitu berusaha untuk memberikan layanan dan menghargai diri sendiri. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional didasarkan pada rasa hormat terhadap diri sendiri dan kemampuan untuk melakukan yang terbaik dalam mengembangkan organisasi.

"*To transform*," yang berarti "mengubah," adalah dasar dari kepemimpinan transformasional. Ini mencakup mengubah impian menjadi kenyataan, peluang menjadi realitas, dan yang tersembunyi menjadi terlihat. Pemimpin transformasional memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan mereka

sedemikian rupa sehingga membuat mereka merasa dipercaya, dihargai, setia, dan hormat kepada pemimpin mereka. Bernard Bass menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pengikut untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi dengan menciptakan hubungan yang kuat dan suasana saling percaya, sementara James McGregor Burns adalah orang pertama yang mengajukan ide kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk organisasi mereka, seperti menciptakan perubahan, menjadi teladan, mendukung karyawan dalam usaha mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memberi wewenang kepada karyawan, bertindak sesuai dengan sistem nilai, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menangani situasi yang kompleks. Menurut Ancok, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang masing-masing memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. *Idealized Influence* melibatkan pemimpin yang memiliki karisma dan kekuatan besar untuk memotivasi bawahan melalui perilaku yang mengesankan, sehingga mereka dihormati dan dijadikan teladan. *Inspirational Motivation* mencakup kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, dengan menetapkan visi yang menarik dan standar tinggi serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan perusahaan. *Intellectual Stimulation* adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong inovasi dengan menciptakan ide-ide baru dan menantang bawahan agar mereka mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kompetensi mereka terus berkembang. Terakhir, *Individualized Consideration* menekankan pentingnya pemimpin memperlakukan setiap bawahan sebagai individu unik, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka, serta memberikan dukungan personal untuk pengembangan mereka demi mencapai kinerja optimal.

Lima indikator kepemimpinan, mencakup visi, komunikasi inspirasional, kepemimpinan yang mendukung, stimulasi intelektual, dan kesadaran personal. Visi merupakan elemen utama yang mencerminkan kharisma seorang pemimpin, dimana pemimpin yang kharismatik mampu mengartikulasikan

ideologi yang memperjelas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Untuk menginspirasi karyawan agar berusaha lebih baik untuk kelompok dan mengesampingkan kebutuhan pribadi mereka, digunakan komunikasi yang menyentuh perasaan. Dengan menciptakan suasana di tempat kerja yang nyaman dan mendukung, pemimpin yang mendukung menunjukkan bahwa mereka menghargai setiap karyawan. Cara di mana karyawan diberi kesempatan untuk memikirkan masalah dengan cara baru disebut stimulasi intelektual. Terakhir, kesadaran personal terkait dengan penghargaan atas usaha individu, memberikan pujian dan pengakuan terbuka terhadap pencapaian karyawan yang sejalan dengan visi organisasi (Thabroni, 2022).

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional, yang dikembangkan oleh James McGregor Burns dan Bernard Bass, merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui perubahan positif dan inovasi. Dengan fokus pada pengembangan moral, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama dan menghadapi tantangan modern secara optimal. Dimensi utama seperti Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration membuktikan bahwa kepemimpinan ini dapat menghasilkan hasil yang melampaui ekspektasi dan mendorong pertumbuhan organisasi secara menyeluruh.

Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Transformasional di Sekolah Menengah kejuruan

Model kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai elemen penting dalam pembentukan budaya sekolah. Kepala sekolah menjalankan dua peranan besar yang saling terkait dalam pencapaian tujuan sekolah, yaitu sebagai manajer dan pemimpin. Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas pemeliharaan struktur, prosedur, dan tujuan sekolah yang berlaku. Tugas ini melibatkan pengelolaan berbagai aspek administratif dan operasional untuk memastikan kelancaran fungsi sekolah. Sebaliknya, sebagai pemimpin, kepala sekolah berperan dalam merumuskan dan melaksanakan perubahan, mencapai visi dan misi, serta memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh warga sekolah. Kedua peranan

ini tidak hanya bersifat terpisah tetapi saling melengkapi dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Jani, 2023). Pendekatan ini memungkinkan terwujudnya budaya sekolah yang positif, di mana semua pihak bekerja bersama untuk mendukung pengembangan profesional guru, meningkatkan tanggung jawab terhadap pembelajaran siswa, dan menciptakan suasana yang penuh perhatian serta kepedulian dengan beberapa peran berikut:

1. Menurumkan Visi Misi

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat krusial dalam merumuskan visi dan misi yang mampu mengarahkan seluruh elemen sekolah menuju tujuan bersama. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman mendalam tentang potensi, tantangan, dan kebutuhan unik dari SMK. Dalam proses perumusan visi dan misi, kepala sekolah perlu melibatkan semua pemangku kepentingan. Partisipasi aktif dari seluruh komunitas sekolah akan memastikan bahwa visi dan misi yang dihasilkan mencerminkan aspirasi kolektif dan relevan dengan konteks lokal (Maulia, 2024).

Visi yang dirumuskan haruslah inspiratif dan memberikan panduan jangka panjang bagi pengembangan sekolah. Visi ini seharusnya mencerminkan tujuan utama SMK, seperti menciptakan lulusan yang siap kerja, memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia industri, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar kerja. Misi, di sisi lain, harus mencakup langkah-langkah konkret yang perlu diambil untuk mencapai visi tersebut. Misi ini dapat mencakup peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan kurikulum yang relevan, penyediaan fasilitas pendukung, serta penguatan kerjasama dengan industri dan dunia usaha.

Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan tujuan dan sasaran mereka kepada semua siswa dengan cara yang jelas dan efektif, agar mereka dapat menjalankan peran mereka sebagai pemimpin transformasional. Komunikasi yang baik akan membangun komitmen dan kerjasama yang kuat, serta mendorong budaya kerja yang proaktif dan inovatif.

Selain itu, kepala sekolah juga harus konsisten dalam memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan misi, memastikan bahwa semua upaya yang dilakukan tetap sejalan dengan visi yang telah ditetapkan (Marliyani et al., 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mendorong perubahan positif dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif serta sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Menjadi Agen perubahan

Sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengarahkan perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan relevansi kurikulum. Kepala sekolah harus mengadopsi visi yang jelas dan berorientasi pada masa depan, yang mencakup pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Mereka perlu memotivasi dan menginspirasi staf pengajar untuk mengimplementasikan praktik terbaik dalam pengajaran dan pengembangan keterampilan, serta berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait seperti dunia usaha untuk memastikan bahwa materi ajar relevan dan up-to-date dengan perkembangan industri.

Dalam kapasitas mereka sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah di SMK harus fokus pada pengembangan profesional guru dan staf. Ini termasuk memberikan dukungan yang diperlukan untuk pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi (Zulanda & Ermita, 2022). Dengan memberdayakan guru untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memanfaatkan teknologi terbaru, kepala sekolah dapat menciptakan atmosfer pendidikan yang dinamis dan adaptif, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, kepala sekolah juga harus memastikan adanya umpan balik yang konstruktif dan evaluasi berkala untuk memantau kemajuan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Sebagai agen perubahan, kepala sekolah di SMK juga harus memainkan peran aktif dalam menjalin kemitraan

dengan industri dan dunia usaha. Ini mencakup pembuatan program magang, kerja sama dalam pengembangan kurikulum, dan penyediaan fasilitas yang mencerminkan kebutuhan industri saat ini. Kolaborasi sangat penting untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman praktis dan keterampilan yang dicari oleh para pemberi kerja. Untuk meningkatkan pendidikan dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang kompetitif untuk karier mereka, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan konstruktif dengan berbagai pemangku kepentingan di luar sekolah (Dasar, 2022).

Sebagai pemimpin transformasional di SMK, kepala sekolah juga perlu mendorong budaya kolaborasi dan inovasi di antara guru dan staf. Mereka harus menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi praktik terbaik, ide-ide inovatif, dan pengalaman melalui forum, kelompok diskusi, atau pelatihan internal. Dengan menyediakan platform bagi guru untuk saling bertukar pengetahuan dan mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi, kepala sekolah dapat membangun komunitas yang mendukung dan Fokus pada pengembangan berkelanjutan. Metode ini tidak hanya membantu dalam mengembangkan keterampilan, tetapi juga membuat para guru lebih termotivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Di sisi lain, kepala sekolah perlu mengadopsi pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan untuk mengelola perubahan dengan efektif. Ini melibatkan pengumpulan dan analisis data terkait kinerja siswa, efektivitas program, dan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan. Dengan menggunakan data tersebut, kepala sekolah dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan merancang strategi yang lebih efektif untuk mengatasi tantangan yang ada. Pendekatan berbasis data membantu memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil tidak hanya berdasarkan pada intuisi tetapi juga pada bukti yang konkret, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dan

keberlanjutan perubahan yang diimplementasikan (Effendi, 2022).

3. Meningkatkan kinerja guru

Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk mempengaruhi secara signifikan efektivitas para guru. Hal ini terutama berlaku dalam hal menerapkan otonomi dalam pengajaran SMK. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mampu menumbuhkan kepercayaan diri dan motivasi intrinsik para guru. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan transformasional adalah pengaruh yang ideal, di mana kepala sekolah berperan sebagai teladan yang menginspirasi dan membimbing guru melalui tindakan nyata dan nilai-nilai yang mereka junjung. Kepala sekolah yang berhasil mengimplementasikan nilai-nilai merdeka belajar dalam kebijakan dan program sekolah mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja guru di SMK. Selain itu, kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi guru melalui inspirasi dan visi yang jelas. Mereka mampu mengkomunikasikan tujuan dan arah yang diinginkan dengan cara yang menginspirasi, sehingga guru merasa termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi yang menginspirasi ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga meningkatkan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam mengimplementasikan merdeka belajar di SMK. Dengan demikian, kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk mencapai potensi penuh mereka melalui motivasi dan dukungan yang konsisten (Juwantini et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan stimulasi intelektual, di mana kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam mencari solusi terhadap berbagai tantangan dalam pembelajaran. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan ruang bagi guru untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan metode pembelajaran inovatif. Di SMK, dimana

pembelajaran sering kali membutuhkan pendekatan yang praktis dan aplikatif, stimulasi intelektual ini sangat penting. Dengan memberikan stimulasi intelektual, kepala sekolah membantu guru untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan, termasuk dalam penerapan konsep merdeka belajar yang membutuhkan fleksibilitas dan kreativitas tinggi (Mansor et al., 2021).

Terakhir, pertimbangan individu adalah aspek penting lainnya dalam kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah yang efektif mengenal dan memahami kebutuhan serta potensi masing-masing guru, dan mereka berusaha untuk memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Kepala sekolah yang memperhatikan setiap siswa dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap guru merasa dihargai dan diakui. Ini tidak hanya meningkatkan tingkat kinerja guru, tetapi juga meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan keterlibatan mereka di sekolah. Di SMK, yang sering kali memiliki siswa dengan berbagai kebutuhan dan latar belakang, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif, serta dalam mendukung implementasi merdeka belajar (Maulia, 2024).

4. Mengelola Sumber Daya

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat krusial dalam mengelola sumber daya dan menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai inspirator yang memotivasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dalam konteks SMK, kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya secara efektif, baik itu sumber daya manusia, fisik, maupun finansial, untuk memastikan bahwa program kejuruan yang ditawarkan relevan dan berkualitas tinggi (Andriani et al., 2024).

Pertama-tama, kepala sekolah harus fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam SMK, tenaga pendidik dan

pengelola harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kepala sekolah perlu melakukan penilaian kompetensi secara berkala dan menyediakan pelatihan serta pengembangan profesional untuk guru agar mereka tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru di bidang kejuruan. Selain itu, pemimpin transformasional harus membangun budaya kerja yang kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan sekolah. Selanjutnya, pengelolaan sumber daya fisik juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah harus memastikan bahwa fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam proses pembelajaran dan praktik kejuruan memadai dan terjaga dengan baik. Ini termasuk peralatan laboratorium, mesin industri, dan teknologi yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Kepala sekolah perlu merencanakan anggaran dengan bijak dan berusaha mencari sumber pendanaan tambahan, seperti kemitraan dengan industri atau program hibah, untuk meningkatkan kualitas fasilitas dan perlengkapan sekolah.

Akhirnya, dalam pengelolaan sumber daya finansial, kepala sekolah harus mengembangkan strategi penganggaran yang efisien dan transparan. Dengan anggaran yang terbatas, kepala sekolah harus dapat mengalokasikan dana untuk berbagai kebutuhan sekolah, termasuk pengembangan kurikulum, perbaikan fasilitas, dan pelatihan staf. Pemimpin transformasional harus mampu melakukan perencanaan keuangan yang strategis dan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara optimal untuk mendukung misi dan visi sekolah. Dengan pendekatan yang sistematis dan proaktif, kepala sekolah dapat mengelola sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan dan mempersiapkan siswa SMK untuk sukses di dunia kerja (Ayu Lestari & Rahmawati, 2020).

5. Memberikan Inovasi Baru

Kepemimpinan transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mencerminkan komitmen kepala sekolah

untuk terus mendorong inovasi dan kemajuan lembaga. Kepala sekolah yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan tugas administratif, tetapi juga berusaha untuk memperkenalkan solusi dan ide baru yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat reputasi sekolah. Melalui inovasi yang berkelanjutan, kepala sekolah dapat membantu sekolah untuk berkembang dan terkenal di kalangan lembaga-lembaga pendidikan lainnya, baik melalui pencapaian prestasi akademis maupun manajemen sekolah yang baik. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan transformasional adalah pemberian kebebasan intelektual kepada guru dan staf. Kepala sekolah yang transformasional mengakui pentingnya kreativitas dan inisiatif individu dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah menciptakan lingkungan untuk kolaborasi dan inovasi dengan memberikan kebebasan kepada guru dan staf untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan di tempat kerja, tetapi juga membantu meningkatkan kualitas pengajaran di SMK. (Effendi, 2022).

Selain itu, kepala sekolah transformasional sering mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop baik secara offline maupun daring. Partisipasi dalam workshop dan pelatihan tingkat pemerintahan memberikan guru kesempatan untuk memperbarui pengetahuan mereka, mempelajari teknik pengajaran terbaru, dan berinteraksi dengan profesional dari berbagai latar belakang. Kepala sekolah yang proaktif dalam menyediakan kesempatan ini menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan profesional guru dan berusaha memastikan bahwa staf pengajar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan industri. Kepala sekolah juga sering mengundang narasumber eksternal, seperti dalam pelatihan pembatik, untuk memberikan wawasan dan keterampilan tambahan kepada guru dan siswa. Menghadirkan pakar dari luar sekolah dapat memberikan perspektif baru dan

meningkatkan pemahaman tentang topik-topik khusus yang mungkin tidak diajarkan secara mendalam di dalam kurikulum standar. Inisiatif semacam ini tidak hanya meningkatkan kompetensi staf, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar siswa dengan keterampilan praktis yang bermanfaat di dunia kerja (Marliyani et al., 2023).

Terakhir, kepala sekolah transformasional mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan dan terus menuntut ilmu. Dengan menyemangati guru untuk mengejar gelar lanjutan atau mengikuti kursus tambahan, kepala sekolah menunjukkan bahwa pengembangan profesional adalah prioritas yang tinggi. Ini tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Kepemimpinan yang penuh dedikasi ini memastikan bahwa sekolah tidak hanya mencapai standar pendidikan yang tinggi tetapi juga membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan di seluruh komunitas sekolah (Ayu Lestari & Rahmawati, 2020).

KESIMPULAN

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat penting dalam mendorong kemajuan dan inovasi pendidikan. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya menetapkan visi dan misi yang jelas, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam perumusan visi, menjadi agen perubahan dalam pengembangan kurikulum, dan memberikan dukungan serta kebebasan untuk inovasi, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru dan mempersiapkan siswa untuk sukses di dunia kerja. Pengelolaan sumber daya yang efisien dan komitmen terhadap inovasi lebih lanjut memastikan bahwa SMK tetap relevan dan berkualitas tinggi dalam menghadapi tantangan zaman. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di SMK harus menginspirasi dan melibatkan seluruh komunitas sekolah

dalam merumuskan visi, mendorong inovasi, dan mengelola sumber daya secara efektif. Dengan menciptakan lingkungan kolaboratif dan mendukung pengembangan profesional, kepala sekolah dapat memastikan peningkatan kualitas pendidikan dan kesiapan siswa untuk menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., Kamaruddin, S. A., Pendidikan, A., Pendidikan, F. I., & Makassar, U. N. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pengembangan Pembelajaran Volume*, 3(2), 102–108.
- Ayu Lestari, A., & Rahmawati, D. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di SMK Diponegoro 1 Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Intelektikum*, 1(1), 10–16. <https://doi.org/10.37010/int.v1i1.65>
- Daffa Faqiha Fawwaz Hanjowo, M., Athahirah, N., Febrianto Saputra, R., Al-Farisi, S., & Wijaya Abdul Rozaq, R. (2023). Peran Pendidikan Indonesia di Era Society 5.0. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(5), 423–428. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i5.190>
- Dasar, D. S. (2022). *Kepala Sekolah Sebagai Agen Perubahan untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas*. Direktorat Sekolah Dasar. <https://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/kepala-sekolah-sebagai-agen-perubahan-untuk-mewujudkan-pendidikan-berkualitas>
- Effendi, Y. R. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pengimplementasian Program Pendidikan Karakter di Era Global. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 6(1), 17–32. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v6n1.p17-32>
- Heenan, I. W., Paor, D. De, & Lafferty, N. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies*, 13(133), 1–27.
- Ismawati, E., Hersulastuti, Amertawengrum, I. P., & Anindita, K. A. (2023). Portrait of

- Education in Indonesia: Learning from PISA Results 2015 to Present. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(1), 321–340. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.1.18>
- Jani, H. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah untuk Penerapan Kurikulum Merdeka. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 10(1), 28–44. <https://doi.org/10.53008/kalbisocio.v10i1.2074>
- Juwantini, N., Rochman, T., & Edy, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 36–42. <http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/631>
- Mansor, A. N., Abdullah, R., & Jamaludin, K. A. (2021). The influence of transformational leadership and teachers' trust in principals on teachers' working commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00985-6>
- Marliyani, T., Margo Irianto, D., & Prihantini, P. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 154–160. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i1.3927>
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2018). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. SAGE Publications.
- Maulia, U. N. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Volume*, 6(3), 2654–2661.
- Nugroho, O. F., Permanasari, A., Firman, H., & Riandi, R. (2021). The Urgency of STEM Education in Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran IPA*, 7(2), 260–279.
- <https://doi.org/10.30870/jppi.v7i2.5979>
- Sibuea, H. Y. P. (2020). Education System Reform in Indonesia: Progress and Challenges. *Kajian*, 22(2), 151–162. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/1520/788>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan r&d Sugiyono*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Thabroni, G. (2022). *Kepemimpinan Transformasional: Pengertian, Indikator, Contoh, dll*. Serupa.Id. <https://serupa.id/kepemimpinan-transformasional-pengertian-indikator-contoh-dll/>
- Zulanda, E., & Ermita, E. (2022). Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Smk Negeri 2 Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(2), 116–122.