

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI PERSUASIF DALAM MENINGKATKAN BUDAYA MUTU SEKOLAH

Mohammad Zaki Zamzami

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Zacky.elgim@gmail.com

Abstract

This research aims to reveal the leadership style applied in an educational institution combined with persuasive communication in improving the culture of educational quality. Some of the objectives of this research are: 1) To observe the transformational leadership style of the principal. 2) To understand the persuasive communication of the principal. 3) To describe improving the school's quality culture through the transformational leadership style and persuasive communication of the principal. The research method used is a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection was carried out by observation, interviews and documentation to obtain information about the problem being studied. Meanwhile, data analysis carried out data reduction for data presentation and data leverage by drawing conclusions from the description. The research results are described in three aspects. First, the implementation of the school principal's leadership style in improving the culture of educational quality. Second, an effective school principal's persuasive communication is based on the character of each teacher and stakeholder. Third, improving school quality culture through transformational leadership style and persuasive communication by school principals in formulating vision and mission

Keywords: *Transformational Leadership, Persuasive Communication, School Quality Culture.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap gaya kepemimpinan yang diterapkan di sebuah lembaga pendidikan yang dipadukan dengan komunikasi persuasif dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan. Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mengamati gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. 2) Memahami komunikasi persuasif kepala sekolah 3)

Mendesripsikan peningkatan budaya mutu sekolah melalui gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif kepala sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi tentang masalah yang diteliti. Sementara itu, analisis data dilakukan dengan reduksi data untuk penyajian data dan penarikan kesimpulan dari deskripsi yang telah disajikan. Hasil penelitian ini dijelaskan dalam tiga aspek. Pertama, pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan. Kedua, komunikasi persuasif kepala sekolah yang efektif didasarkan pada karakter setiap guru dan pemangku kepentingan. Ketiga, peningkatan budaya mutu sekolah melalui gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif oleh kepala sekolah dalam merumuskan visi dan misi.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Persuasif, Budaya Mutu Sekolah.*

Pendahuluan

Pada dasarnya pendidikan bukan hanya proses mentransfer pengetahuan dari seorang guru kepada peserta didik, melainkan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri peserta didik. Pendidikan menjadi jalan yang sangat strategis untuk mengembangkan kepribadian, kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu, setiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas hidup yang dimilikinya.

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting untuk menunjang kehidupan manusia dalam menyesuaikan perkembangan yang ada di dunia. Oleh sebab itu pemerintah membuat undang-undang tentang pendidikan guna memenuhi kebutuhan yang selalu berkembang. Untuk mengatasi perkembangan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa Sistem Pendidikan Nasional, yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (UU SISDIKNAS, 2003)

UU Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 5, Ayat 1 menyebutkan bahwa “Setiap warga Negara Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”. Pasal 11 Ayat 1 berbunyi, “Pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga Negara tanpa diskriminasi Sedangkan pada Ayat 2 disebutkan bahwa “pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun (Agustina, 2016)

Pada era globalisasi atau era revolusi industri seperti sakarang ini, dunia pendidikan telah terjadi persaingan antara satu lembaga dengan lembaga pendidikan lainnya, sehingga yang terjadi banyak lembaga pendidikan yang ditinggalkan oleh penggunaanya dengan alasan yang berbeda. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu kemampuan pengolahan yang profesional agar bisa mempraktekkan dalam pengelolaan pendidikan.

Komitmen bangsa Indonesia akan pendidikan sangat jelas tercermin dalam UUD 45, khususnya pasal 31, yang menegaskan bahwa “*setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan*”. Landasan konstitusional komitmen pendidikan yang membuka peluang sebesar-besarnya bagi bangsa Indonesia berbuat yang terbaik bagi sistem pendidikan nasional melalui berbagai pemerataan dan pembangunan, termasuk kebijakan otonomi daerah (Sirozi,2005)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam, terutama sumber daya alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan sulit dicapai (Hasibuan, 2010)

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan adalah cara berkomunikasi persuasif antara stake holder dan ketenagapendidikan untuk bisa berinovasi bersama dalam membangun budaya mutu pendidikan. Kegiatan belajar mengajar akan berkualitas apabila didukung oleh manajemen yang membangun juga guru yang profesional memiliki kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang telah dirancang untuk memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia, maka perlu untuk ditata, diatur, dikelola dan diperdagunakan dengan baik. Penataan, pengaturan, pengelolaan dan pemberdayaan sebuah sekolah sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen kepala sekolah.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif, kepala sekolah selain dipengaruhi oleh faktor motivasi diri yang dimilikinya, dipengaruhi juga oleh kemampuannya, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan dalam mengatur/mengelola organisasi sekolah, berupa pengelolaan ke dalam (*intern*) atau pengelolaan keluar (*ekstern*) (Danim, 2009). Sebagai makhluk yang berakal dan berbudaya, manusia diwajibkan untuk selalu berpikir. Maka manusia akan senantiasa memberdayakan kemampuannya, tidak hanya dengan meningkatkan kemampuan tetapi juga dengan memanfaatkan kemampuan tersebut. Sehingga manusia tersebut mampu memilih dan memutuskan kebijakan mana yang terbaik demi sesuatu yang berkualitas. Dalam konteks ini adalah di dunia pendidikan, bagaimana mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Dalam praktiknya, berbagai tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Seperti: masih banyak sekolah yang peserta didiknya berprestasi rendah, kurangnya kedisiplinan pada guru dan peserta didik, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, kurangnya penguasaan guru terhadap keilmuan yang diajarkan, lambannya staf pengajar dan tata usaha dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Keadaan ini menuntut kepala sekolah untuk menjadi pemimpin profesional, yakni kepemimpinan yang mampu mentransformasikan sumber

daya insani dan non insani menjadi sesuatu yang nyata yang memiliki manfaat bagi kemajuan sekolah. Hal ini bertujuan agar seluruh sumber daya yang ada di sekolah dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya masing-masing, sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk mewujudkan situasi kerja yang efektif, efisien dan bermutu.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti hendak melihat bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu sekolah di SMK Caruban Nagari Cirebon. Pilihan peneliti terhadap lembaga pendidikan ini didasarkan pada suatu fenomena bahwa SMK Caruban Nagari Cirebon adalah salah satu sekolah yang mengalami perkembangan yang cukup inovatif, baik dari segi peningkatan kualitas kualitas gurunya maupun dalam membangun budaya mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap keunggulan pada sekolah-sekolah yang dikategorikan berkarakter, dan meneliti bagaimana mereka mencapai kualitas karakter transformasional tersebut dengan melihat manajemen kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif untuk meningkatkan budaya mutu dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Berdasarkan gambaran diatas, penulis merasa perlu mengadakan penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Sekolah di SMK Caruban Nagari Cirebon”.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang keberadaannya sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang digunakan dalam meneliti objek secara ilmiah dan peneliti sebagai instrumennya (Sugiono, 2017). jenis penelitian kualitatif yang diambil dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan teologis normative, sosiologis, dan pedagogik, Sumber data penelitian ini terdiri dari kepala Sekolah, pihak yayasan dan guru-guru sebagai informan (Arikunto, 2014). Model penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus atau *case study*. Muri menyatakan penelitian kasus adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, holistik, dan sistematis tentang orang, kejadian, *social setting* (latar sosial), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, *social setting* (latar sosial) itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya. (Yusuf, 2014)

Penelitian ini bertempat di SMK Caruban Nagari Cirebon dengan alamat Jalan Raya kaplongan No. 28, Desa Kaplongan Lor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu. Peneliti memulai penelitian untuk tesis ini dimulai dari bulan Maret 2021. Namun, dari bulan September 2020 peneliti sudah sedikit banyak mendapatkan informasi SMK Caruban Nagari Cirebon untuk penulisan penelitian yang lain. Penelitian ini berlangsung selama kurun waktu kurang lebih 1 Tahun dari bulan Oktober 2020 sampai Desember 2021. Penelitian dimulai dari prapenelitian, pengajuan judul, penelitian,

pengajuan proposal tesis, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis pengolahan data.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yakni Sumber data primer yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Zamzam, 2018) dan sumber data sekunder yang berupa informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber, tetapi dari pihak ketiga (Sugiarto, 2015) sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara yaitu dengan kepala sekolah, guru-guru serta stakeholder yang ada. Kemudian observasi, metode ini digunakan untuk mendapatkan data secara langsung di lapangan yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif dalam peningkatan budaya mutu di SMK Caruban Nagari Cirebon. Terakhir adalah metode dokumentasi terkait data-data yang dapat diperoleh di lapangan adalah mengenai SMK Caruban Nagari Cirebon, kebijakan dari pelaksanaan manajemen kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif dalam peningkatan budaya mutu yang telah berjalann. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Teknik analisis deskriptif kualitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah analitik non statistik dengan pendekatan induktif yaitu suatu analisis data yang bertolak dari problem atau pernyataan maupun tema spesifik yang dijadikan fokus penelitian.(Nasution, 2007). Ini merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menentukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha secara formal untuk memberikan bantuan pada tema dan ide itu (Moleong, 2002)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Persuasif

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah individu atau organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada tugas dan hasil, tetapi juga pada pengembangan potensi pengikut mereka. Mereka menggunakan pengaruh pribadi, kharisma, dan visi yang kuat untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional cenderung memotivasi bawahannya untuk melampaui ekspektasi mereka, merangsang kreativitas, dan mendorong inovasi (Muktamar, 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama yang dikenal sebagai idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (pertimbangan individual). Idealized influence merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan yang dihormati oleh para pengikutnya. Pengikut merasa kagum dan ingin meniru pemimpin mereka. Inspirational motivation adalah bagaimana pemimpin menggunakan visi dan harapan

masa depan yang penuh harapan untuk menginspirasi semangat pengikutnya. Intellectual stimulation mendorong bawahan untuk berpikir kritis dan mencari solusi kreatif terhadap masalah, sementara individualized consideration mencerminkan perhatian pemimpin pada kebutuhan, kekhawatiran, dan perkembangan individu para pengikutnya (Ubaidila, 2022).

Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan transformasional adalah komunikasi persuasif. Komunikasi persuasif adalah cara seorang pemimpin menyampaikan pesan-pesan yang mampu meyakinkan orang lain untuk mengikuti atau mendukung visi dan tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, komunikasi persuasif sangat penting karena pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang harus mampu membangkitkan keinginan para pengikut untuk berkomitmen pada perubahan yang diinginkan. Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin transformasional dapat mempengaruhi pandangan, sikap, dan tindakan pengikut mereka (Fahmi, 2022).

Komunikasi persuasif yang efektif dalam kepemimpinan transformasional ditandai dengan penggunaan bahasa yang inspiratif, pengemasan pesan yang emosional, serta kemampuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan aspirasi pribadi pengikut (Yuliarti, 2020). Pemimpin transformasional biasanya menyampaikan pesan-pesan mereka dengan penuh semangat, menggunakan narasi yang kuat, dan mengandalkan daya tarik emosional untuk menciptakan ikatan yang lebih mendalam dengan audiens mereka. Mereka juga menggunakan bahasa yang sederhana namun bermakna untuk menjelaskan visi yang ingin dicapai, sehingga setiap orang dalam organisasi merasa terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan bersama.

Selain itu, komunikasi persuasif yang dilakukan oleh pemimpin transformasional tidak hanya bersifat satu arah. Mereka juga memastikan adanya interaksi dua arah, di mana umpan balik dari pengikut didengar dan dipertimbangkan. Dengan cara ini, pemimpin menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kebutuhan dan pendapat pengikutnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap visi bersama. Keterbukaan dalam menerima masukan dan kritik merupakan bagian penting dari proses komunikasi persuasif yang sukses.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif berjalan beriringan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, bersemangat, dan dinamis. Pemimpin transformasional yang menggunakan komunikasi persuasif dapat menumbuhkan rasa kepercayaan, loyalitas, dan komitmen di antara pengikut mereka, yang pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan yang lebih besar. Dalam dunia yang terus berubah dan menuntut pemimpin yang adaptif, kombinasi ini menjadi salah satu alat yang paling efektif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang

Peningkatan Budaya Mutu

Budaya mutu merupakan nilai-nilai, jargon, visi-misi, maupun pola hidup bersama yang disepakati, diimplementasikan dalam pengelolaan pendidikan di sekolah yang diadopsi dari organisasi lainnya (Pakpahan, 2022), untuk menghasilkan layanan pendidikan yang bermutu dan target hasil yang ingin dicapai yaitu dalam rangka peningkatan mutu pendidikan difokuskan pada kepuasan pelanggan sekolah.

Budaya mutu adalah strategi memperbaiki mutu pendidikan melalui dimenasi kultural/budaya. Penerapan budaya mutu tentunya membutuhkan kerjasama dari aktor/warga sekolah yang terdiri dari komite sekolah, kepala sekolah, guru, dan peserta didik (Takdir, 2019). Sekolah yang telah mengimplementasikan budaya mutu dengan baik maka akan berpengaruh pada pencapaian hasil akreditasi yang baik pula. Budaya mutu merupakan nilai-nilai, jargon, visi-misi, maupun pola hidup bersama yang disepakati dan diimplementasikan dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Hal ini diadopsi dari organisasi lainnya untuk menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas dan menargetkan hasil yang ingin dicapai, yaitu dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang difokuskan pada kepuasan pelanggan sekolah. Menurut Senge (1990), "Budaya organisasi yang kuat dan berfokus pada pembelajaran dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu dan kolektif." Dalam konteks sekolah, hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dan partisipasi semua elemen di dalam institusi pendidikan, mulai dari kepala sekolah, guru, hingga siswa, sangat penting dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan.

Peningkatan budaya mutu di SMK Caruban Nagari Cirebon dapat terlihat dari upaya manajemen dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan interpersonal siswa. Menurut Bass (1990), "Kepemimpinan transformasional menghasilkan perubahan positif dalam pengikut dengan memotivasi mereka untuk mencapai lebih dari yang mereka kira mungkin." Dalam hal ini, kepala sekolah berperan penting sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa untuk berkontribusi terhadap penciptaan budaya mutu yang tinggi.

Komunikasi persuasif juga menjadi aspek kunci dalam meningkatkan budaya mutu. Melalui komunikasi yang efektif, informasi tentang visi, misi, dan nilai-nilai budaya mutu dapat disampaikan dengan jelas kepada semua anggota sekolah. Menurut Mulyasa (2004), "Komunikasi yang baik antar anggota organisasi dapat menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian tujuan bersama." Di SMK Caruban Nagari, pemimpin perlu menggunakan pendekatan komunikasi yang inklusif, mendengarkan masukan dari guru dan siswa, serta menjalin hubungan yang baik untuk membangun kepercayaan dan komitmen terhadap budaya mutu yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan budaya mutu di sekolah. Pertama, tingkat kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan

pendidikan yang diberikan. Survei dan wawancara dengan orang tua dan siswa dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana mereka menilai kualitas pendidikan yang diterima. Kedua, peningkatan hasil akademik yang dapat diukur melalui nilai ujian dan kelulusan siswa. Ketiga, partisipasi aktif dari guru dan siswa dalam berbagai kegiatan yang mendukung budaya mutu, seperti seminar, pelatihan, dan kegiatan ekstrakurikuler.

Sebagai contoh konkret di SMK Caruban Nagari, program peningkatan kompetensi guru yang dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan telah menunjukkan hasil yang sangat positif. Program ini dirancang untuk membantu guru dalam memperbarui pengetahuan mereka serta menguasai metode pengajaran terbaru yang lebih efektif. Dengan pelatihan yang terus-menerus, guru di sekolah ini tidak hanya mendapatkan keterampilan baru, tetapi juga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pendekatan inovatif dalam pengajaran, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Duflo et al. (2011), yang menyatakan bahwa "Investasi dalam pelatihan guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa." Pelatihan yang diberikan kepada guru-guru SMK Caruban Nagari tidak hanya berfokus pada teori pendidikan, tetapi juga pada praktik dan aplikasi nyata di lapangan. Guru dilatih untuk menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran, mengembangkan bahan ajar yang interaktif, serta menerapkan metode pembelajaran yang berpusat pada siswa. Dengan demikian, siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih kaya dan bermakna, yang secara langsung berdampak pada peningkatan hasil belajar mereka.

Selain meningkatkan kompetensi profesional, program pelatihan ini juga memberikan motivasi tambahan bagi para guru. Mereka merasa lebih dihargai dan didukung dalam pengembangan kariernya, yang mendorong mereka untuk terus berinovasi di ruang kelas. Guru-guru yang termotivasi ini cenderung lebih kreatif dalam mengembangkan strategi pembelajaran, seperti penggunaan metode *problem-based learning*, diskusi kelompok, dan pendekatan kolaboratif yang melibatkan siswa secara aktif. Hal ini secara langsung meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan menyenangkan.

Secara keseluruhan, program peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan di SMK Caruban Nagari memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya mutu sekolah. Guru yang lebih kompeten dan termotivasi akan mampu menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga keterampilan berpikir kritis dan kreatif. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan guru tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap kesuksesan akademis siswa di sekolah tersebut.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan budaya mutu. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap

perubahan dari beberapa anggota sekolah yang merasa nyaman dengan cara kerja yang telah ada. Menurut Kotter (1996), "Perubahan tidak akan terjadi tanpa adanya pengertian dan dukungan dari seluruh anggota organisasi." Oleh karena itu, penting untuk melibatkan semua pihak dalam proses perubahan, memberikan pelatihan yang cukup, dan mengkomunikasikan manfaat dari penerapan budaya mutu yang baru.

Keberhasilan dalam menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan di sekolah juga sangat dipengaruhi oleh dukungan dari pihak yayasan dan pemerintah. Peran yayasan sebagai pengelola sekolah sangat penting dalam memberikan fasilitas, sumber daya, dan kebijakan yang mendukung upaya peningkatan kualitas. Selain itu, dukungan dari pemerintah, baik dalam bentuk regulasi, pelatihan bagi tenaga pendidik, maupun pendanaan, akan memberikan dorongan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kerjasama yang baik antara sekolah, yayasan, dan pemerintah menciptakan sinergi yang kuat dalam upaya membangun budaya mutu yang kokoh dan berkelanjutan.

Kolaborasi ini juga memungkinkan terciptanya program-program yang terintegrasi dan sejalan dengan visi sekolah. Yayasan dapat memberikan arahan strategis dan sumber daya yang dibutuhkan, sementara pemerintah dapat mendukung dari segi kebijakan dan regulasi yang relevan. Dukungan dalam bentuk pelatihan profesional dan peningkatan kompetensi guru dari pemerintah, misalnya, akan membantu sekolah meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti lembaga swasta, masyarakat, dan dunia industri juga dapat memperkaya lingkungan belajar siswa dan memperkuat budaya mutu di sekolah.

Seperti yang dikemukakan oleh Fullan (2001), "Perubahan yang berkelanjutan dalam pendidikan memerlukan kerjasama dari semua pihak." Ini menunjukkan bahwa penciptaan budaya mutu yang terus berkembang tidak dapat dilakukan secara isolasi. Dibutuhkan komitmen dan keterlibatan yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai perubahan yang berarti. Yayasan, pemerintah, serta pihak-pihak terkait lainnya harus secara aktif mendukung inisiatif sekolah melalui kebijakan yang tepat, sumber daya yang memadai, dan kolaborasi yang harmonis dengan lingkungan sekitar.

Dengan dukungan yang berkelanjutan dari yayasan, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya, SMK Caruban Nagari Cirebon diharapkan mampu terus mengembangkan budaya mutu yang positif. Budaya mutu yang baik tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan, tetapi juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Secara keseluruhan, kolaborasi ini akan menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif untuk kemajuan bersama, di mana setiap elemen bekerja sinergis untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, peningkatan budaya mutu di SMK Caruban Nagari Cirebon melibatkan proses yang kompleks dan memerlukan partisipasi aktif dari semua elemen sekolah. Melalui manajemen kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif yang efektif, diharapkan budaya mutu yang diinginkan dapat tercapai dan dirasakan manfaatnya oleh seluruh pihak, termasuk siswa, guru, dan orang tua. Penelitian ini

bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan dan efektivitas strategi yang diterapkan dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah tersebut, serta mengeksplorasi area perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Mutu Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah harus kuat dan berkualitas sesuai dengan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan kepemimpinan agar tujuan dan program yang telah dibina dapat tercapai secara efektif, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Meningkat tidaknya mutu sekolah tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah yang diterapkan terhadap semua aparatur sekolah.

Peningkatan budaya mutu sekolah melalui manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah dimulai dengan tahap perencanaan yang matang. Pada tahap ini, kepala sekolah berperan penting dalam merumuskan visi dan misi yang jelas untuk memajukan mutu pendidikan di sekolah. Visi dan misi ini harus disesuaikan dengan kebutuhan serta potensi sekolah, termasuk melibatkan semua pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, dan orang tua, dalam proses perumusannya. Perencanaan ini juga mencakup penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta strategi pencapaian yang jelas untuk memastikan setiap kegiatan yang dilakukan selaras dengan peningkatan mutu sekolah.

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian. Kepala sekolah harus mampu membentuk tim yang solid dan mendelegasikan tugas-tugas dengan baik agar setiap anggota sekolah, mulai dari guru hingga staf administrasi, memiliki peran yang jelas dalam mendukung budaya mutu sekolah. Pengorganisasian ini juga mencakup pengelolaan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun material, agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan pengorganisasian yang tepat, seluruh elemen sekolah dapat bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan peningkatan mutu.

Tahap terakhir adalah kepemimpinan dan pengawasan. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, terutama gaya kepemimpinan transformasional, akan menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja. Selain itu, kepala sekolah perlu melakukan pengawasan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai rencana dan dapat dievaluasi dengan baik. Pengawasan yang dilakukan secara transparan dan akuntabel akan membantu mengidentifikasi kendala yang muncul sehingga dapat segera diatasi, serta memastikan bahwa peningkatan budaya mutu di sekolah berjalan secara berkelanjutan.

Komponen kepemimpinan transformasional, khususnya *Idealized Influence*, menekankan pentingnya kepala sekolah sebagai sosok panutan yang dapat memengaruhi guru dan karyawan secara positif. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan integritas, etika yang tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap peningkatan mutu sekolah. Dalam konteks ini, keterlibatan guru dan karyawan dalam proses penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kerja sekolah menjadi kunci. Kepala sekolah tidak hanya memerankan diri

sebagai pemimpin yang memberi arahan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mengajak seluruh komunitas sekolah untuk terlibat aktif. Dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan, kepala sekolah memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif terhadap visi dan misi sekolah.

Dalam penerapan *Idealized Influence*, kepala sekolah perlu memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil berakar pada kepentingan bersama. Melibatkan guru dan karyawan dalam penyusunan visi, misi, dan program kerja tidak hanya meningkatkan rasa kebersamaan, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan antara kepala sekolah dan seluruh staf. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif membuat guru dan karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki peran penting dalam menentukan arah sekolah. Proses ini memperkuat kesadaran bahwa peningkatan mutu sekolah bukanlah tugas individual, melainkan tanggung jawab bersama yang harus dicapai dengan upaya kolektif.

Selain itu, komunikasi persuasif dari kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan keterlibatan yang efektif. Kepala sekolah harus menggunakan komunikasi yang persuasif dan penuh empati untuk mengajak guru serta karyawan berkontribusi secara maksimal. Komunikasi persuasif ini berarti kepala sekolah mampu mengartikulasikan visi dan tujuan sekolah secara jelas, menginspirasi, dan memotivasi stafnya untuk bekerja menuju pencapaian bersama. Kepala sekolah juga harus peka terhadap dinamika dan karakter individu sehingga komunikasi yang dilakukan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi masing-masing. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah dapat menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk berkolaborasi menuju peningkatan budaya mutu.

Akhirnya, kombinasi antara *Idealized Influence* dalam kepemimpinan transformasional dan komunikasi persuasif kepala sekolah menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya mutu yang kuat. Melalui keterlibatan aktif guru dan karyawan dalam penyusunan visi dan misi sekolah serta komunikasi yang penuh dengan pengaruh positif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang produktif, kolaboratif, dan harmonis. Hal ini bukan hanya berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran, tetapi juga pada peningkatan keseluruhan atmosfer pendidikan yang mendorong inovasi, dedikasi, dan perbaikan berkelanjutan. Dalam jangka panjang, budaya mutu yang terbentuk ini akan berkontribusi pada keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misinya.

Komunikasi persuasif tidak bersifat memaksa, perubahan sikap atau perilaku berasal dari dorongan pribadi. Cara-cara kasar cenderung membuat siswa menjalankan keinginan guru karena rasatakut, bukan atas kesadaran sendiri. Dalam menciptakan komunikasi persuasif selalu saja ditemui hambatan atau rintangan. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui hambatan dalam komunikasi persuasif antara guru dengan siswa. Hambatan utama yang sering dialami guru pada saat menciptakan komunikasi persuasif dengan siswa pada saat proses belajar

mengajar adalah sikap siswa yang susah untuk dinasehati dan siswa sendiri terkadang tertutup dengan masalah yang sedang dihadapi.

Setiap pelaksanaan komunikasi, termasuk komunikasi persuasif, pasti menghadapi berbagai hambatan yang dapat mengganggu efektivitasnya. Dalam konteks SMK Caruban Nagari Cirebon, hambatan ini juga menjadi tantangan dalam upaya meningkatkan budaya mutu sekolah melalui komunikasi persuasif yang dilakukan oleh kepala sekolah. Komunikasi persuasif, yang seharusnya berfungsi untuk memotivasi dan menginspirasi guru serta siswa, terkadang terhambat oleh berbagai faktor yang mempengaruhi proses penyampaian dan penerimaan pesan.

Salah satu hambatan utama yang dihadapi dalam komunikasi persuasif di sekolah adalah rintangan pribadi, baik dari pihak guru maupun siswa. Beberapa guru mungkin memiliki pola pikir yang sudah terbentuk kuat dan kurang fleksibel terhadap perubahan, sehingga sulit menerima arahan atau motivasi yang disampaikan oleh kepala sekolah. Begitu pula dengan siswa, beberapa di antaranya mungkin kurang termotivasi atau tidak sepenuhnya memahami pentingnya peningkatan budaya mutu, sehingga mereka kurang responsif terhadap pesan yang disampaikan. Selain itu, perbedaan latar belakang, pengalaman, dan preferensi komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan siswa juga dapat memperburuk proses komunikasi persuasif.

Selain hambatan pribadi, rintangan fisik yang berasal dari faktor lingkungan juga dapat memengaruhi efektivitas komunikasi persuasif. Misalnya, kondisi fasilitas fisik yang kurang memadai, seperti ruang rapat yang tidak nyaman atau teknologi komunikasi yang terbatas, dapat membuat proses komunikasi menjadi tidak optimal. Lingkungan yang bising atau kurang kondusif juga bisa menjadi hambatan fisik yang mengganggu fokus dan konsentrasi dalam menyampaikan pesan secara efektif. Kondisi ini mengharuskan kepala sekolah untuk lebih kreatif dalam mencari cara untuk menyalahi hambatan-hambatan fisik agar komunikasi dapat tetap berjalan dengan lancar.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, kepala sekolah perlu melakukan pendekatan yang lebih personal dan adaptif. Memahami karakter dan kebutuhan individu dari masing-masing guru dan siswa sangat penting untuk mengurangi hambatan pribadi. Selain itu, memperbaiki sarana dan prasarana sekolah, serta menciptakan lingkungan yang lebih mendukung komunikasi, akan membantu mengatasi hambatan fisik. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini secara proaktif, komunikasi persuasif dapat berjalan lebih efektif dan tujuan untuk meningkatkan budaya mutu sekolah di SMK Caruban Nagari Cirebon dapat tercapai dengan lebih baik.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi persuasif kepala SMK Caruban Nagari Cirebon sangat memahami model komunikasi yang efektif berdasarkan karakter dari masing-masing guru dan *stake holder* untuk terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung antar satu dengan yang lainnya untuk bersama membenahi sekolah

bersama. Formulasi budaya mutu dalam perumusan visi, perumusan misi, melihat profil sekolah, analisis internal maupun eksternal, perumusan/penentuan program disosialisasikan ke semua warga sekolah untuk mempertahankan lembaga yang ada agar selalu diminati oleh masyarakat dan dapat bersaing di dunia pendidikan serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan dengan baik. Setiap ada kendala/permasalahan dapat dicari jalan keluar bersama-sama karena SMK Caruban Nagari Cirebon menanamkan sikap kekeluargaan dalam keseharian maupun dalam menyikapi permasalahan yang ada. Dalam mengkomunikasikan evaluasi, pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program dengan harapan ada umpan balik sehingga terciptalah budaya mutu yang diinginkan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ina. (2016). *Manajemen Pendidikan inklusi di Sekolah Dasar dan Education and Human Development*. Journal, Vol. 01. No. 01, Malang: Sumber Sari, September.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, M. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Berbasis Al-Qur'an* (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Firdaus & Zamzam, Fakhri. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Nasution, S. (2007). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Sirozi, M. (2007). *Politik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiarto, Eko. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif; Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Takdir, M. (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Mutu (Studi di SMK Insan Madani Sukajaya). *JEALO*, 1(1), 8-20.

- Ubaidila, S., & Maunah, B. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional Perspektif Islam. *Asketik: Jurnal Agama Dan Perubahan Sosial*, 6(1), 153-171.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 Tahun 2003.
- Yuliarti, D. A. (2020). *Pola Komunikasi Persuasif Pemrosesan Informasi dalam Fenomena Aktivitas Dakwah Komunitas Terang Jakarta* (Master's thesis, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Yusuf, A. Muri. (2014), *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.