

## Dari Visi Menuju Visitasi: Orkestrasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Persiapan Akreditasi

Ainul Yakin<sup>1</sup>, Misbahul Arifin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo; [anlykn192@gmail.com](mailto:anlykn192@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo; [arifinmisbahul324@gmail.com](mailto:arifinmisbahul324@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Transformational Leadership; School Accreditation; Learning Culture.

### Article history:

Received 2025-07-13

Revised 2025-07-13

Accepted 2025-07-14

### ABSTRACT

*This study explores the orchestration of transformational leadership by school principals in integrating leadership vision with daily operational practices to support school accreditation preparation, focusing on the implementation of Bass's four components of transformational leadership and the transformation of school culture towards continuous learning. Using a qualitative case study approach at SMP Lubbul Labib, Probolinggo, East Java, data were collected through in-depth interviews with 7 informants, 3-month participant observation, and document studies, then analyzed using the Miles and Huberman model with member checking validation. The findings reveal that the principal successfully integrated transformational leadership vision into operational practices through a systematic approach, where the implementation of four transformational leadership components (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration) proved effective in transforming school culture from conventional to continuous learning culture that positions accreditation as a development opportunity rather than an administrative burden. Theoretically, this study strengthens the argument that transformational leadership is a multidimensional construct requiring contextual implementation in educational organizations, while practically introducing the concept of "transformational leadership orchestration" that provides concrete mechanisms to bridge the gap between leadership vision and operational practices, positioning accreditation as a catalyst for sustainable organizational development.*

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Ainul Yakin

Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo; [anlykn192@gmail.com](mailto:anlykn192@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan, terutama dalam konteks akreditasi. Akreditasi adalah proses penilaian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu lembaga pendidikan memenuhi standar yang telah

ditetapkan oleh badan akreditasi. Proses ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan resmi terhadap kualitas pendidikan tetapi juga menjadi pendorong bagi lembaga untuk melakukan peningkatan terus-menerus dalam semua aspek operasional dan akademik. Seorang pemimpin yang memiliki visi yang transformatif mampu menginspirasi dan mengarahkan seluruh komponen dalam institusi pendidikan untuk mencapai tujuan bersama (Sharma & Adeoye, 2024; Sliwka et al., 2024). Dengan demikian, para kepala sekolah berfungsi tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong akses dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam persiapan akreditasi guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Fenomena yang ditemukan di lapangan, menunjukkan bahwa kepala sekolah masih sering kali dihadapkan pada tantangan yang signifikan dalam menyelaraskan visi kepemimpinan mereka dengan praktik-praktik yang ada di lembaga masing-masing. Banyak dari mereka lebih terfokus pada aspek administratif daripada pengembangan kultur akademik yang mendukung proses akreditasi. Penelitian Burroughs (2023) menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap hasil akreditasi sering kali bersumber dari lemahnya integrasi antara visi kepemimpinan dan praktik pendidikan operasional sehari-hari. Selain itu, kepala sekolah yang gagal dalam merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang jelas berisiko tinggi mengalami kegagalan dalam mencapai akreditasi yang diinginkan (Gaston, 2023; Creely et al., 2024). Menanggapi fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana kepala sekolah dapat mengatasi tantangan tersebut dan menghubungkan visi kepemimpinan mereka dengan praktik pendidikan yang nyata dan efektif.

Tinjauan literatur mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kesuksesan akreditasi di lembaga pendidikan. Veletić et al, (2023) mencatat bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan inovatif dalam kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian oleh Kareem et al, (2023) menunjukkan bahwa lembaga yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berkomitmen terhadap prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional cenderung lebih sukses dalam memperoleh hasil akreditasi yang positif. Namun, banyak penelitian dalam bidang ini lebih fokus pada hasil akhir akreditasi daripada pada proses dan implementasi visi kepemimpinan dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi pengalaman kepala sekolah dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan implementasi visi mereka.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji berbagai elemen yang mempengaruhi kepemimpinan dan akreditasi, masih terdapat celah yang signifikan dalam pemahaman mengenai interaksi antara visi kepemimpinan dan praktik pendidikan yang nyata. Penelitian Boeske (2023) menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara visi dan praktik di lapangan dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara kepala sekolah mengintegrasikan visi mereka ke dalam proses persiapan akreditasi, yang penting untuk memberikan wawasan baru tentang tantangan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan. Dengan menganalisis pengalaman praktis kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam pendidikan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang mendalam terkait orkestrasi kepemimpinan dalam konteks akreditasi. Metode kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi partisipatif akan digunakan untuk mengumpulkan data komprehensif mengenai penerapan visi kepemimpinan di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih holistik tentang bagaimana kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan mereka dalam praktik sehari-hari. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk mengeksplorasi inovasi pedagogis yang dapat dihasilkan dari kepemimpinan transformasional, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi kepala sekolah dan memperkaya diskusi akademis dalam studi kepemimpinan pendidikan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi inovasi pedagogi dan model pembelajaran yang efektif dalam konteks persiapan akreditasi. Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memungkinkan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung pencapaian standar akreditasi. Urgensi penelitian ini semakin nyata mengingat hasil akreditasi yang berpengaruh besar terhadap reputasi dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Dengan menganalisis dan mengidentifikasi strategi kepala sekolah yang berhasil dan berpengaruh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif yang signifikan tidak hanya bagi praktik pendidikan, tetapi juga memperkaya wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan. Melalui penemuan yang dihasilkan, penelitian ini berharap untuk merencanakan langkah-langkah strategis yang dapat memperkuat kapasitas lembaga dalam menghadapi proses akreditasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam persiapan akreditasi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman dan makna dari perspektif partisipan. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena secara intensif dalam konteks kehidupan nyata (Usman et al., 2025; Miller et al., 2023). Metode tersebut lebih tepat dibandingkan dengan metode kuantitatif yang menggunakan angka dan statistik, karena penelitian ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang proses dan pengalaman kepemimpinan. Pendekatan kualitatif juga lebih sesuai untuk menjawab pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa" suatu fenomena terjadi, yang merupakan fokus utama penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara: wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Lokasi penelitian adalah SMP Lubbul Labib yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Lubbul Labib, Kecamatan Maron, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Sekolah ini dipilih karena sedang dalam proses persiapan akreditasi dan memiliki kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Wawancara mendalam dilakukan dengan 7 narasumber yang dipilih di antaranya: kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru senior, guru junior, staf administrasi, dan ketua komite sekolah. Jumlah ini dianggap cukup untuk mencapai kejenuhan data berdasarkan Squire et al, (2024). Observasi dilakukan selama 3 bulan untuk mengamati praktik kepemimpinan dalam kegiatan sehari-hari sekolah, seperti rapat koordinasi dan supervisi pembelajaran. Studi dokumen meliputi analisis kebijakan sekolah, rencana strategis, dan dokumen persiapan akreditasi.

Analisis data menggunakan model dari Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Salmona & Kaczynski 2024; Muthmainna & Siroj 2025). Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu memilih dan menyederhanakan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi terkait kepemimpinan transformasional dan persiapan akreditasi. Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu menyusun informasi yang sudah direduksi ke dalam bentuk yang mudah dipahami seperti tabel, grafik, atau narasi. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, dimana peneliti menginterpretasikan temuan dan memverifikasi kesimpulan melalui triangulasi sumber dan metode. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan member checking, yaitu mengkonfirmasi hasil interpretasi kepada narasumber untuk memastikan akurasi temuan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Integrasi Visi Kepemimpinan dengan Praktik Operasional Sehari-hari

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Lubbul Labib berhasil mengintegrasikan visi kepemimpinan transformasional ke dalam praktik operasional sehari-hari melalui pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Proses integrasi ini tidak terjadi secara instan, melainkan melalui serangkaian tahapan yang melibatkan seluruh komponen sekolah dalam pemahaman dan implementasi visi bersama. Kepala sekolah mengungkapkan, *"Visi transformasional bukan hanya slogan yang terpajang di dinding, tetapi harus menjadi ruh yang menggerakkan setiap aktivitas di sekolah. Saya memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang diambil selalu merujuk pada visi besar kita untuk menciptakan pendidikan yang bermakna."* Pernyataan ini menunjukkan komitmen mendalam kepala sekolah dalam menjadikan visi sebagai panduan utama dalam setiap pengambilan keputusan, yang sejalan dengan perspektif teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya visi sebagai *driving force* dalam perubahan organisasi.

Interpretasi yang lebih mendalam mengungkapkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya konsistensi antara visi yang dirumuskan dengan praktik nyata di lapangan, sehingga visi tidak menjadi sekadar retorika tanpa implementasi konkret. Hal ini sejalan dengan penelitian Sharma dan Adeoye (2024) yang menekankan pentingnya alignment antara visi strategis dengan implementasi taktis dalam organisasi pendidikan. Keberhasilan kepala sekolah SMP Lubbul Labib dalam menciptakan koherensi organisasional memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan tidak hanya kemampuan visioner, tetapi juga keterampilan implementasi yang konkret dan terukur.

Waka kurikulum menambahkan perspektif yang melengkapi, *"Pak kepala sekolah selalu mengaitkan setiap program kurikulum dengan visi sekolah. Ketika kami merencanakan pembelajaran, beliau memastikan bahwa metode dan strategi yang dipilih dapat mendukung pencapaian visi transformasional tersebut."* Kutipan ini mengindikasikan bahwa integrasi visi tidak hanya berhenti pada level kebijakan strategis, tetapi diturunkan hingga ke aspek teknis pembelajaran. Hal ini menunjukkan pemahaman yang komprehensif bahwa transformasi pendidikan memerlukan koherensi antara visi makro dengan implementasi mikro dalam proses pembelajaran. Temuan ini mengkonfirmasi argumen teoretis bahwa integrasi yang berhasil menunjukkan kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai visioner, tetapi juga sebagai implementator yang mampu menerjemahkan visi abstrak menjadi praktik konkret.

Guru senior memberikan testimoni yang memperkuat temuan ini, *"Saya merasakan perubahan signifikan dalam cara kami menjalankan tugas sehari-hari. Visi kepala sekolah telah mengubah mindset kami dari sekadar mengajar menjadi mendidik dan mentransformasi karakter siswa."* Pernyataan tersebut mengungkapkan dampak transformasional dari kepemimpinan yang efektif, dimana visi tidak hanya dipahami secara kognitif tetapi juga diinternalisasi secara emosional oleh para guru. Transformasi mindset ini menjadi indikator keberhasilan kepala sekolah dalam mengomunikasikan dan mengimplementasikan visi kepemimpinan, yang mengindikasikan adanya keterampilan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan visi kepada seluruh komponen sekolah. Proses internalisasi visi yang terlihat pada guru-guru menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya bersifat satu arah, tetapi melibatkan dialog dan diskusi yang memungkinkan pemahaman mendalam terhadap makna visi tersebut.

Observasi yang dilakukan selama tiga bulan menunjukkan bahwa integrasi visi kepemimpinan terlihat jelas dalam rutinitas harian sekolah. Kepala sekolah secara konsisten memulai setiap rapat koordinasi dengan mengingatkan visi sekolah dan mengaitkannya dengan agenda yang akan dibahas. Dalam supervisi pembelajaran, terlihat bagaimana kepala sekolah tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga memastikan bahwa proses pembelajaran sejalan dengan nilai-nilai transformasional yang diusung. Budaya refleksi dan evaluasi yang dilakukan secara berkala juga menunjukkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

**Table 1 Mekanisme Integrasi Visi Kepemimpinan dengan Praktik Operasional**

Aspek Operasional	Mekanisme Integrasi	Indikator Keberhasilan
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>	Alignment kurikulum dengan visi	Kesesuaian RPP dengan nilai transformasional
<b>Manajemen SDM</b>	Pengembangan kapasitas guru	Peningkatan kompetensi pedagogik
<b>Sistem Evaluasi</b>	Penilaian holistik	Penilaian karakter dan akademik
<b>Budaya Sekolah</b>	Morning briefing berbasis visi	Internalisasi nilai dalam perilaku
<b>Komunikasi Internal</b>	Forum diskusi tematik	Partisipasi aktif seluruh komponen

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya konsistensi dan persistensi dalam implementasi visi kepemimpinan. Transformasi tidak terjadi secara instan, melainkan memerlukan proses yang berkelanjutan dan terstruktur. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengintegrasikan visi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan tidak hanya kemampuan dalam merumuskan visi, tetapi juga keterampilan dalam mengimplementasikan visi tersebut dalam konteks praktis sehari-hari.

**2. Penerapan Empat Komponen Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Akreditasi**

Penelitian mengidentifikasi penerapan empat komponen utama kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam konteks persiapan akreditasi sekolah. Setiap komponen diimplementasikan secara strategis untuk mendukung pencapaian standar akreditasi yang ditetapkan. Temuan mengenai penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional menunjukkan pemahaman yang komprehensif dari kepala sekolah terhadap esensi kepemimpinan yang efektif. Implementasi yang terintegrasi dari keempat komponen ini mencerminkan kematangan kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi mengembangkan pendekatan holistik yang mencakup dimensi personal, interpersonal, dan organisasional.

Dalam aspek *idealized influence*, kepala sekolah mendemonstrasikan keteladanan yang konsisten dalam setiap tindakannya. Waka kesiswaan mengungkapkan, *"Pak kepala sekolah menjadi contoh nyata bagi kami semua. Beliau selalu datang paling awal dan pulang paling akhir, menunjukkan dedikasi yang luar biasa terhadap sekolah. Sikap ini menginspirasi kami untuk memberikan yang terbaik dalam persiapan akreditasi."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil membangun kredibilitas dan respek melalui tindakan konkret, bukan hanya melalui kata-kata. Keteladanan ini menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan dan komitmen dari seluruh tim dalam menghadapi tantangan akreditasi. Keberhasilan dalam *idealized influence* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan *authenticity* dan konsistensi antara nilai yang dianut dengan perilaku yang ditunjukkan. Hal ini menjadi fondasi kepercayaan yang sangat penting dalam konteks organisasi pendidikan dimana keteladanan menjadi elemen krusial dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter.

Komponen *inspirational motivation* terlihat jelas dalam cara kepala sekolah mengkomunikasikan tujuan akreditasi. Guru junior menyatakan, *"Beliau tidak pernah menyebutkan akreditasi sebagai beban, tetapi selalu mempresentasikannya sebagai kesempatan emas untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kami. Hal ini membuat kami merasa termotivasi dan antusias dalam mempersiapkan segala sesuatunya."* Pernyataan tersebut mengindikasikan kemampuan kepala sekolah dalam reframing perspektif terhadap akreditasi dari sesuatu yang menakutkan menjadi peluang untuk berkembang. Pendekatan motivasional ini sangat efektif dalam membangun semangat kolektif dan mengurangi resistensi terhadap perubahan yang diperlukan. Penerapan *inspirational motivation* yang efektif mengindikasikan

kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan makna dan tujuan yang lebih tinggi dari sekadar pemenuhan tugas administratif. Reframing akreditasi sebagai peluang pengembangan menunjukkan keterampilan dalam change management yang memungkinkan transformasi mindset dari resistance menjadi acceptance dan bahkan enthusiasm.

*Intellectual stimulation* dimanifestasikan melalui pendekatan kepala sekolah yang mendorong inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Staf administrasi mengungkapkan, "Pak kepala sekolah selalu mendorong kami untuk berpikir out of the box dalam mempersiapkan dokumen akreditasi. Beliau tidak ingin kami hanya copy-paste dari sekolah lain, tetapi menciptakan inovasi yang sesuai dengan karakteristik sekolah kami." Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya fokus pada pemenuhan standar minimal, tetapi mendorong pencapaian excellence melalui inovasi dan kreativitas. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman mendalam bahwa akreditasi bukan hanya tentang dokumentasi, tetapi juga tentang peningkatan kualitas substansial. *Intellectual stimulation* yang mendorong inovasi dan kreativitas mencerminkan pemahaman bahwa pendidikan memerlukan continuous improvement dan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Veletić et al. (2023) mengenai pendekatan inovatif dalam kepemimpinan pendidikan, namun penelitian ini memperluas pemahaman dengan menunjukkan bagaimana *intellectual stimulation* diimplementasikan secara praktis dalam konteks dokumentasi dan persiapan akreditasi, tidak hanya dalam proses pembelajaran.

Observasi yang dilakukan mengungkapkan bahwa penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional terintegrasi secara harmonis dalam aktivitas persiapan akreditasi. Kepala sekolah secara konsisten menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan dan komitmen, sambil terus memberikan motivasi inspiratif kepada seluruh tim. Dalam setiap sesi diskusi persiapan akreditasi, terlihat bagaimana kepala sekolah mendorong pemikiran kritis dan inovatif, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing anggota tim. Pendekatan holistik ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian standar akreditasi yang optimal.

Temuan mengenai penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional menunjukkan kontradiksi yang menarik dengan penelitian Burroughs (2023) yang mengidentifikasi ketidakpuasan terhadap hasil akreditasi sebagai akibat dari lemahnya integrasi antara visi kepemimpinan dan praktik pendidikan operasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika empat komponen kepemimpinan transformasional diterapkan secara holistik dan terintegrasi, integrasi antara visi dan praktik operasional dapat dicapai dengan efektif. Perbedaan ini mengindikasikan pentingnya pendekatan komprehensif dalam implementasi kepemimpinan transformasional, dimana semua komponen harus bekerja secara sinergis untuk mencapai hasil yang optimal. Pendekatan ini tidak hanya penting untuk persiapan akreditasi, tetapi juga untuk pengembangan kultur learning organization yang berkelanjutan.

### 3. Transformasi Kultur Sekolah Menuju Pembelajaran Berkelanjutan

Transformasi kultur sekolah menjadi temuan yang paling signifikan dalam penelitian ini, dimana kepemimpinan transformasional berhasil menciptakan pergeseran fundamental dari kultur konvensional menuju kultur pembelajaran berkelanjutan yang mendukung pencapaian standar akreditasi. Transformasi ini tidak hanya terjadi pada level struktural, tetapi juga pada level kultural yang lebih mendalam. Transformasi kultur sekolah menuju pembelajaran berkelanjutan merupakan manifestasi paling komprehensif dari kepemimpinan transformasional yang efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sliwka et al. (2024) mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas pendidikan, yang menunjukkan bahwa perubahan yang sustainable dalam organisasi pendidikan memerlukan transformasi pada level kultur, bukan hanya pada level struktural atau prosedural.

Ketua komite sekolah mengobservasi perubahan yang terjadi, "Perubahan yang paling mencolok adalah munculnya budaya refleksi dan evaluasi diri yang dilakukan secara berkala oleh seluruh komponen sekolah. Dulu, evaluasi hanya dilakukan ketika ada masalah, sekarang menjadi bagian integral dari proses pengembangan

sekolah.” Pernyataan tersebut mengindikasikan transformasi dari kultur reaktif menjadi kultur proaktif yang mengutamakan improvement berkelanjutan. Budaya refleksi dan evaluasi diri menjadi indikator penting dari learning organization yang matang dan siap menghadapi tantangan akreditasi. Keberhasilan dalam menciptakan kultur pembelajaran berkelanjutan mengindikasikan bahwa kepala sekolah berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip learning organization yang dikembangkan oleh Senge. Kultur refleksi dan evaluasi diri yang berkembang menunjukkan adanya personal mastery dan systems thinking yang menjadi fondasi dari organisasi pembelajar yang efektif.

Kepala sekolah menjelaskan filosofi yang mendasari transformasi kultur ini, *“Saya percaya bahwa sekolah yang baik adalah sekolah yang tidak pernah berhenti belajar. Oleh karena itu, saya berusaha menciptakan lingkungan dimana setiap orang, termasuk saya sendiri, terus belajar dan berkembang untuk memberikan yang terbaik bagi pendidikan siswa.”* Kutipan ini menunjukkan pemahaman mendalam tentang esensi learning organization, dimana pembelajaran tidak hanya menjadi privilege siswa tetapi juga menjadi budaya yang dianut oleh seluruh komponen sekolah. Filosofi tersebut menjadi driving force dalam menciptakan kultur pembelajaran berkelanjutan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara holistik. Transformasi dari kultur reaktif menuju kultur proaktif mencerminkan pergeseran paradigma yang fundamental dalam pendekatan terhadap pengembangan organisasi. Hal ini sangat penting dalam konteks akreditasi dimana sekolah dituntut untuk tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap continuous improvement.

Waka kurikulum menambahkan perspektif praktis tentang implementasi kultur pembelajaran berkelanjutan, *“Kami sekarang memiliki sistem sharing best practices antar guru yang dilakukan secara rutin. Setiap guru didorong untuk berbagi inovasi pembelajaran yang telah diterapkan, sehingga terjadi cross-fertilization ide yang memperkaya kualitas pembelajaran di sekolah.”* Pernyataan ini mengungkapkan manifestasi konkret dari kultur pembelajaran berkelanjutan melalui mekanisme knowledge sharing yang terstruktur. Sistem ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individual guru, tetapi juga menciptakan collective intelligence yang memperkuat kapasitas organisasional sekolah. Budaya knowledge sharing yang berkembang menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan social capital yang kuat dalam organisasi sekolah. Hal tersebut tidak hanya meningkatkan efektivitas individual, tetapi juga menciptakan collective efficacy yang memperkuat kapasitas organisasional dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk persiapan akreditasi.

Observasi menunjukkan bahwa transformasi kultur sekolah terlihat dalam berbagai aspek kehidupan sekolah sehari-hari. Tercipta atmosfer akademik yang dinamis dimana diskusi pedagogis menjadi hal yang natural dan frequent. Guru-guru menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan dan workshop, serta aktif dalam mencari referensi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Siswa juga merasakan dampak dari transformasi kultur ini melalui variasi metode pembelajaran yang lebih menarik dan meaningful. Budaya feedback yang konstruktif berkembang dengan baik, menciptakan lingkungan yang supportive untuk eksperimentasi dan inovasi dalam pembelajaran.

**Table 2 Transformasi Kultur Sekolah**

Aspek Kultur	Sebelum Transformasi	Setelah Transformasi	Indikator Pencapaian
<b>Sikap terhadap Perubahan</b>	Resistensi dan keengganan	Openness dan adaptabilitas	Partisipasi aktif dalam inovasi
<b>Pola Komunikasi</b>	Hierarkis dan formal	Kolaboratif dan dialogis	Frekuensi diskusi pedagogis
<b>Orientasi Pembelajaran</b>	Teacher-centered	Student-centered	Variasi metode pembelajaran
<b>Budaya Evaluasi</b>	Episodik dan reaktif	Berkelanjutan dan proaktif	Regularity self-assessment
<b>Knowledge Management</b>	Individual dan tersegmentasi	Collaborative dan terintegrasi	Sharing best practices

Temuan mengenai transformasi kultur sekolah mendukung penelitian Kareem et al. (2023) yang menunjukkan korelasi positif antara komitmen kepala sekolah terhadap prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan kesuksesan akreditasi. Namun, penelitian ini memberikan nuansa yang lebih mendalam dengan mengidentifikasi bahwa kesuksesan tersebut tidak hanya diukur dari hasil akhir akreditasi, tetapi juga dari proses transformasi kultur yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa akreditasi seharusnya dipandang sebagai *catalyst* untuk pengembangan organisasi yang lebih fundamental, bukan hanya sebagai target pencapaian sesaat.

Penelitian Gaston (2023) dan Creely et al. (2024) mengidentifikasi risiko kegagalan akreditasi yang bersumber dari ketidakmampuan kepala sekolah dalam merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang jelas. Temuan penelitian ini memberikan antitesis terhadap kondisi tersebut dengan menunjukkan bagaimana visi yang jelas dan terkomunikasikan dengan efektif dapat menjadi *driving force* dalam pencapaian standar akreditasi. Keberhasilan kepala sekolah SMP Lubbul Labib dalam mengintegrasikan visi kepemimpinan dengan praktik operasional menunjukkan bahwa komunikasi visi yang efektif memerlukan tidak hanya kemampuan retorika, tetapi juga konsistensi dalam implementasi dan keteladanan dalam perilaku sehari-hari.

Analisis komparatif dengan penelitian Boeske (2023) mengenai pentingnya pemahaman mendalam tentang hubungan antara visi dan praktik di lapangan menunjukkan kongruensi yang signifikan dengan temuan penelitian ini. Kedua penelitian menekankan bahwa gap antara visi dan implementasi seringkali menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengidentifikasi mekanisme konkret untuk menjembatani gap tersebut melalui pendekatan kepemimpinan transformasional yang holistik dan sistematis.

Implikasi dari transformasi kultur ini adalah terciptanya fondasi yang solid untuk *sustainability* dari berbagai inovasi dan *improvement* yang telah dilakukan. Kultur pembelajaran berkelanjutan memastikan bahwa pengembangan sekolah tidak berhenti setelah akreditasi selesai, tetapi terus berlanjut sebagai bagian integral dari DNA organisasi. Sintesis dari seluruh temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks persiapan akreditasi memerlukan pendekatan multidimensional yang mencakup aspek visioner, implementatif, dan kultural. Keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan merumuskan visi yang inspiratif, tetapi juga oleh keterampilan dalam menerjemahkan visi tersebut menjadi praktik konkret yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Lebih dari itu, transformasi yang *sustainable* memerlukan perubahan pada level kultur organisasi yang memungkinkan pengembangan berkelanjutan melampaui periode persiapan akreditasi.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat dipandang sebagai konsep yang monolitik, tetapi harus dipahami sebagai konstruk multidimensional yang memerlukan implementasi yang kontekstual dan adaptif. Dalam konteks akreditasi sekolah, kepemimpinan transformasional harus mampu menciptakan *alignment* antara tuntutan eksternal (standar akreditasi) dengan kebutuhan internal (pengembangan kapasitas organisasi) melalui transformasi kultur yang berkelanjutan. Implikasi praktis menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah yang tidak hanya fokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada aspek transformational yang lebih fundamental. Program pengembangan kepemimpinan harus mencakup keterampilan dalam *change management*, *communication*, dan *culture transformation* yang memungkinkan kepala sekolah menjadi *agent of change* yang efektif dalam organisasi pendidikan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa keberhasilan persiapan akreditasi sekolah tidak terletak pada aspek administratif semata, melainkan pada kemampuan kepala sekolah mengorkestrasi kepemimpinan transformasional yang mengintegrasikan visi dengan praktik sehari-hari. Temuan

utama menunjukkan bahwa penerapan empat komponen kepemimpinan transformasional Bass secara holistik mampu mentransformasi kultur sekolah menuju pembelajaran berkelanjutan, dimana akreditasi dipandang sebagai peluang pengembangan, bukan beban administratif. Hikmah penting yang dapat dipetik adalah bahwa visi kepemimpinan harus menjadi "ruh yang menggerakkan" setiap aktivitas sekolah melalui konsistensi antara nilai yang dianut dengan implementasi konkret dalam kehidupan organisasi.

Kekuatan penelitian ini terletak pada kontribusinya menyediakan mekanisme konkret untuk menjembatani gap antara visi kepemimpinan dan praktik operasional, serta memperkenalkan konsep "orkestrasi kepemimpinan transformasional" dalam konteks akreditasi yang belum pernah dieksplorasi mendalam sebelumnya. Namun, penelitian ini terbatas pada satu kasus di SMP Lubbul Labib yang bernaung di bawah pondok pesantren di Probolinggo, sehingga karakteristik kontekstual ini membatasi generalisasi temuan. Penelitian lanjutan diperlukan dengan metode mixed-method pada sampel yang lebih representatif mencakup berbagai jenis sekolah dan wilayah untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks akreditasi sebagai dasar kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran.

## REFERENSI

- Boeske, J. (2023). Leadership towards sustainability: a review of sustainable, sustainability, and environmental leadership. *Sustainability*, 15(16), 12626.
- Burroughs, M. A. (2023). *Accreditation as a framework for school improvement: A quantitative study*. Southeastern University.
- Creely, E., Henderson, M., Henriksen, D., & Crawford, R. (2024). Leading change for creativity in schools: mobilizing creative risk-taking and productive failure. *International Journal of Leadership in Education*, 27(6), 1254–1277.
- Gaston, P. L. (2023). *Higher education accreditation: How it's changing, why it must*. Taylor & Francis.
- Kareem, J., Patrick, H. A., Prabakaran, N., B, V., Tantia, V., MPM, P. K., & Mukherjee, U. (2023). Transformational educational leaders inspire school educators' commitment. *Frontiers in Education*, 8, 1171513.
- Miller, E. M., Porter, J. E., & Barbagallo, M. S. (2023). Simplifying Qualitative Case Study Research Methodology: A Step-By-Step Guide Using a Palliative Care Example. *Qualitative Report*, 28(8).
- Muthmainna, A., & Siroj, R. A. (2025). Mastering the art of qualitative data analysis and interpretation: Key steps and procedures. *FiHeSu International Journal of Education and Development Research (FIJEES)*, 2(1).
- Salmona, M., & Kaczynski, D. (2024). Qualitative data analysis strategies. In *How to conduct qualitative research in finance* (pp. 80–96). Edward Elgar Publishing.
- Sharma, S. N., & Adeoye, M. A. (2024). *New perspectives on transformative leadership in education*. EduPedia Publications Pvt Ltd.
- Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J., & Tung, L. (2024). Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 103–121.
- Squire, C. M., Giombi, K. C., Rupert, D. J., Amoozegar, J., & Williams, P. (2024). Determining an appropriate sample size for qualitative interviews to achieve true and near code saturation: Secondary analysis of data. *Journal of Medical Internet Research*, 26, e52998.
- Usman, A. C., Al-Hendawi, M., & Bulut, S. (2025). Approaches to qualitative research: A narrative literature review. *Advances in Medicine, Psychology, and Public Health*, 2(2), 81–95.
- Veletić, J., Price, H. E., & Olsen, R. V. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 35(4), 525–555.